

## Panorama

¡Feliz Día de la Mujer 2006! Hace poco, alguien me preguntó porqué necesitábamos un día particular de la mujer cuando todos los días deberían dedicarse a promover la igualdad de oportunidades y derechos para las mujeres y los hombres. En efecto, solemos oír la misma pregunta cuando ideamos y ponemos en práctica iniciativas específicas para las mujeres.

La pregunta anterior es válida y merece reflexión. En este sentido, el Día Internacional de la Mujer ofrece una buena oportunidad para hacer un balance respecto de dónde nos encontramos por lo que se refiere a promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo. En el decenio que ha pasado desde Beijing, constatamos que el progreso de la situación de la mujer en algunos aspectos ha sido lento. A pesar de haber una mayor paridad en el área de educación primaria, las disparidades siguen siendo amplias en la educación secundaria y terciaria, y si bien las mujeres se han incorporado a la fuerza de trabajo remunerada en cantidades importantes, sigue siendo poco claro el resultado por lo que a seguridad económica respecta. Las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres para mantener puestos de trabajo remunerados y ordinarios, y su presencia es más frecuente en la economía informal, la cual ofrece escasa seguridad financiera y social a la mayoría de las personas.

Un acceso desigual a la educación y al empleo demuestra que las mujeres y los hombres no cuentan con reglas de juego parejas en la sociedad. El período de sesiones de este año de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Situación Jurídica y Social de la Mujer, celebrado en Nueva York y en el que se conmemoraba su 50° aniversario, fue un fuerte recordatorio de cuán despareja puede ser la situación entre ambos sexos. Uno de los temas más importantes que analizó la Comisión fue la participación de las mujeres y los hombres en los procesos de adopción de decisiones en los diversos niveles. Por tradición, en muchas partes del mundo muchas mujeres han sido excluidas del poder y carecen continuamente de un entorno propicio para acceder a puestos con atribuciones en materia de adopción de decisiones. En la publicación de 2005 de la OIT, *Tendencias del Empleo en el Mundo*, se señalaba sin ambigüedades que el progreso de la mujer en cuanto a romper el techo de cristal sigue siendo lento, desparejo y a menudo desalentador.

La OIT reconoce que el acceso de los hombres y las mujeres al ámbito de la adopción de decisiones y su participación en todos los niveles en igualdad de condiciones es una condición previa para el funcionamiento



Trabajadoras manifestándose por sus derechos. (Fotografía: © OIT J.Maillard)

adecuado de la democracia. El acceso de la mujer a las esferas decisorias en las mismas condiciones también es necesario para que al luchar por el desarrollo social y económico se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Si se desea que tanto las mujeres como los hombres gocen de los beneficios del trabajo decente, se debe tener cuidado en que los dos tengan acceso en igualdad de condiciones. Por ello, la OIT sigue combinando acciones específicas de las mujeres con actividades orientadas a la mujer y al hombre a fin de que la incorporación de la mujer no signifique irse alejando. El Día de la Mujer es un oportuno recordatorio de la importancia de tales actividades.

Este número extraordinario de *Noticias de Género de la OIT* dedicado al Día de la Mujer contiene entrevistas con algunos de nuestros colegas y mandantes que trabajan en todo el mundo para promover la igualdad entre los sexos en las actividades cotidianas. Como verán, los temas y las prioridades difieren de una región a otra. No obstante, el hilo conductor es el reconocimiento de que, independientemente del contexto, el desarrollo sostenible sólo puede lograrse cuando en el proceso de desarrollo se trata al varón y la mujer como copartícipes iguales. Que disfruten de la lectura.

EVY MESSELL  
*Directora, Oficina para la Igualdad de Género*

Panorama .....	1	Aumentar la representación de las mujeres en los sindicatos .....	5
Reconstruir la vida tras el terremoto de Pakistán .....	2	Mejorar el perfil de los jóvenes de uno y otro sexo frente al empleo .....	6
Promover los derechos de las migrantes que trabajan en el servicio doméstico .....	3	Fortalecer la respuesta de política en relación con las condiciones de trabajo de la mujer .....	7
Hacer de la igualdad entre los sexos una prioridad regional para África .....	4	Promoción de la igualdad de género entre los empleadores .....	8

## Reconstruir la vida tras el terremoto de Pakistán

«El terremoto golpeó algunas de las zonas más conservadoras de Pakistán, en las que las mujeres rara vez se aventuran a salir de su casa sin un hombre que las escolte. Así pues, cuando el desastre se produjo, la mayoría de ellas se encontraba dentro, a salvo del mundo exterior, pero completamente a merced de la explosión del derrumbe de sus casas».

En la mañana del 8 de octubre de 2005, un devastador terremoto de una intensidad de 7,6 grados en la Escala de Richter sacudió la zona montañosa noroccidental del Pakistán. Hasta el momento, se ha confirmado la muerte de unas 78.000 personas. Sin embargo, hay zonas en las que se desconoce el número de muertos o desaparecidos y se prevé que la tasa total de muertes crezca una vez se hayan retirado los escombros.

Saadya Hamdani se desempeña como Responsable de Programa y Coordinadora de Género de la OIT en Islamabad. Desde que ocurrió el seísmo, la atención de la OIT en la zona en gran medida se centra en las actividades de salvamento y reconstrucción.

«Además de los muertos y los heridos, la OIT estima que aproximadamente un millón de personas han perdido sus medios de subsistencia a causa de esta catástrofe. Si se tiene en cuenta que cada responsable de los ingresos familiares tiene entre dos y cuatro personas a cargo, el panorama se torna bastante grave.»

Las zonas del país afectadas por el terremoto se cuentan entre las más pobres del Pakistán, y además se caracterizan por que la adopción de decisiones es fundamentalmente una atribución reservada a los varones, lo cual obstaculiza la participación social, económica y política de las mujeres.

«Paradójicamente, también se trata de una zona en la que las mujeres constituyen la mayoría debido a la emigración a gran escala de los hombres a otras zonas en busca de empleo. Independientemente de ello, la participación de la fuerza de trabajo femenina suele quedar restringida a la agricultura, la cría de ganado y el trabajo desarrollado en el ámbito doméstico. Cambiar esta situación constituye una tarea titánica. La reclusión de la mujer la vuelve particularmente vulnerable a la explotación en el mercado de trabajo, en especial por carecer de la capacidad de negociar sus derechos.»

Con la idea de generar ingresos rápidamente mediante el empleo, poco después del terremoto, en las zonas más afectadas la OIT puso en marcha un proyecto bautizado *Rapid Income Support through Employment*. De momento, el proyecto ha logrado facilitar «efectivo por trabajo» y prestar servicios de empleo de emergencia a las víctimas del desastre. Uno de los indicadores de éxito más importantes es el elevado número de personas que prefieren alistarse para trabajar en lugar de hacer la fila para recibir artículos de socorro.

«El trabajo no sólo proporciona a las personas dinero en efectivo que pueden utilizar libremente, también les da la posibilidad de organizarse y participar en la reconstrucción de la comunidad. Y lo más importante de



En el marco del proyecto de la OIT de apoyo a la generación rápida de ingresos mediante el empleo, estas mujeres construyen una canaleta de desagüe para preservar las condiciones medioambientales del campamento en que se alojan. (Fotografía: ILO)

todo es que les permite abstraerse del tremendo choque que han sufrido. Cabe señalar que gran parte de la población participante en el proyecto son mujeres. Resulta interesante ver cómo el desastre ha logrado alterar las fronteras obligatorias entre las funciones habitualmente reservadas a los hombres y las reservadas a las mujeres. Parece haberse logrado un acuerdo que contenta a los dirigentes de la comunidad y al mismo tiempo beneficia a las mujeres y a las actividades de recuperación. Si bien trabajan en el interior o dentro de su entorno inmediato, las mujeres participan en el proceso de recuperación realizando tareas como la aislación térmica de las tiendas de campaña, o despejando y mejorando el terreno del campamento. Más importante aún, reciben una remuneración por su trabajo y deciden qué hacer con lo que ganan.»

La OIT pretende ampliar el alcance del proyecto en curso vinculando las actividades de apoyo a los ingresos en marcha con acciones de reactivación económica a más largo plazo en colaboración con los mandantes de la OIT, otros organismos de las Naciones Unidas, organizaciones internacionales y de la sociedad civil, y dependencias del Gobierno que participan en las actividades de reconstrucción.

«Una vez completada la fase inicial del proyecto, nos gustaría aprovechar lo que se haya consolidado y tratar de generar más consciencia sobre los temas relativos al empleo de la mujer. Por supuesto, esperamos que la labor de reconstrucción sirva para mejorar la vida de estas mujeres.»

### ¿Qué importancia reviste el Día Internacional de la Mujer para la labor que están realizando?

El Día Internacional de la Mujer constituye un importante evento en Pakistán. No sólo lo celebra el Gobierno, sino otros organismos de desarrollo y organizaciones de la sociedad civil. En primer lugar, ofrece una ocasión importante para plantear y hacer más visibles varias preocupaciones que afectan a las mujeres de todo el país. En 2004, por ejemplo, se planteó en el escenario público la cuestión del acoso sexual. Además, el 8 de marzo, las partes interesadas aprovechan para reafirmar su compromiso de mejorar la situación de la mujer. Por lo general, ese día las más altas esferas del Gobierno formulan importantes promesas, con lo cual dan lugar a que otros actores emprendan medidas de presión y acción. No obstante, por sobre todo, el Día de la Mujer es un día de solidaridad para con las mujeres y entre ellas en todo el mundo.



Saadya Hamdani se incorporó a la OIT en 2003 y se desempeña como Responsable Superior de Programa y Coordinadora de Género en la Oficina de la OIT en Islamabad. Cuenta con considerable experiencia en la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres, así como en resolver cuestiones de interés para la mujer que vive en un entorno musulmán.

## Promover los derechos de las migrantes que trabajan en el servicio doméstico

«En los diarios libaneses suelen publicarse artículos sobre mujeres que trabajan en el servicio doméstico sobre las que pesa una denuncia de su empleador. Lamentablemente, pocas veces los medios de comunicación analizan este tipo de situaciones desde la perspectiva de los «derechos» sino de una forma bastante sensacionalista.»

Simel Esim es Especialista en cuestiones de género en la Oficina subregional de la Organización en Beirut. A lo largo de los últimos años, ha luchado por que los gobiernos de la región reconozcan los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico. Hace hincapié en la importancia de los medios de comunicación a la hora de sensibilizar a la opinión pública sobre el derecho a condiciones de trabajo dignas.

«Desde la perspectiva de la OIT, una intervención clave es la promoción de normas internacionales del trabajo que salvaguarden los derechos de los trabajadores. Las trabajadoras de toda la región suelen carecer de esa protección, y en los países en los que se han adoptado normas laborales, los trabajadores siguen sin conocer sus derechos. Cuando promovemos los derechos de los trabajadores es decisivo tener de nuestro lado a los medios de comunicación. Lamentablemente, éstos suelen hacerse eco del escepticismo social respecto de los trabajadores extranjeros, lo que dificulta muchísimo más nuestra labor. Así pues, una parte importante de nuestras actividades están encaminadas a generar capacidad en los medios de comunicación para abordar e integrar la dimensión de género y de los derechos en los temas relacionados con el trabajo.»

La llegada de mano de obra extranjera desde Asia oriental y sudoriental y de África hacia la región árabe sigue siendo masiva. La mayoría de las trabajadoras migrantes terminan trabajando en el servicio doméstico. Se estima que sólo en el Líbano, pequeño país con una población de 3,8 millones de habitantes, más de 100.000 mujeres migrantes están empleadas en el servicio doméstico, y ésta es sólo la cifra oficial registrada. Además, hay muchas «trabajadoras varadas» que han llegado al país pero que no figuran en ningún registro.

«Las agencias de empleo suelen ser el primer punto de contacto con las trabajadoras migrantes que buscan empleo. Por lo tanto, uno de nuestros objetivos ha sido procurar que esas agencias tengan más en cuenta los derechos de los trabajadores, y hacerlas participar en discusiones sobre los posibles cambios que podrían introducirse en la política laboral.»

Recientemente, la OIT se adelantó a copatrocinar, junto con el Ministerio de Trabajo del Líbano, la Oficina del Alto Comisionado por los Derechos Humanos y el Fondo de las Naciones Unidas de Desarrollo para la Mujer, un taller nacional centrado en posibles medidas para abordar las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores migrantes del servicio doméstico. Una de las recomendaciones clave dimanantes del taller fue



La llegada de trabajadoras extranjeras al servicio doméstico en la región de los países árabes sigue siendo de gran magnitud. (Fotografía: © ILO, J. Maillard)

introducir un contrato de empleo normalizado para todos los trabajadores del servicio doméstico que pudiera ser promovido por las agencias de empleo de todo el país.

«Una vez que preparar contratos normalizados para todos los trabajadores migrantes sea ya una práctica institucional habitual de las agencias de empleo y una vez que estos contratos estén registrados en las bases de datos nacionales estaremos mucho mejor preparados para investigar las quejas y mediar entre los empleadores y los empleados.»

Es posible que en la década próxima la composición de la fuerza de trabajo del propio país cambie en la región árabe. En los últimos años, se ha registrado una tendencia que refleja un mayor número de mujeres que reciben educación superior y un menor número de nacimientos. Hasta el momento, ello no ha dado lugar a incrementos significativos de la participación de la fuerza de trabajo femenina. Los indicadores revelan que en los próximos años la situación podría cambiar. En Jordania, por ejemplo, la tasa de empleo de las mujeres ha aumentado entre el 15 y el 25 por ciento a lo largo de los últimos 25 años. Una cuestión clave que estudia la OIT es en qué medida las trabajadoras migrantes del servicio doméstico inciden en la participación de la fuerza de trabajo de las mujeres árabes.

«Si bien más mujeres se incorporan al mercado de trabajo formal, muchos empleadores todavía las consideran como mano de obra barata, pagándoles la mitad del salario mínimo. Asimismo, muy pocas trabajadoras se han organizado. Además de la gran cantidad de trabajadoras migrantes sin afiliar que hay en la región, nos enfrentamos a la compleja tarea de proporcionar vías para lograr mejores condiciones de empleo.»

### ¿Cuán importante es el Día Internacional de la Mujer para el trabajo que están realizando?

«En toda la región árabe, el Día Internacional de la Mujer está ganando visibilidad gracias a los esfuerzos de las dirigentes, los mecanismos nacionales en favor de la mujer y las ONG de mujeres. Por ejemplo, el 8 de marzo puede constituir una herramienta particularmente eficaz para promover una respuesta coordinada para hacer frente a los problemas que enfrentan las mujeres de la región. El esfuerzo coordinado de las Naciones Unidas por trabajar con el Gobierno del Líbano para paliar las dificultades de las trabajadoras migrantes del servicio doméstico constituye un buen ejemplo de la importancia que ha cobrado este tipo de acción concertada.»



Simel Esim es Especialista en cuestiones de género en la Oficina subregional de Beirut. Se incorporó a la OIT en 2003 y cuenta con más de quince años de experiencia en el trabajo internacional para el desarrollo.

## Hacer de la igualdad entre los sexos una prioridad regional para África

«En África, la desigualdad entre los sexos y la pobreza van de la mano. Si se puede eliminar una, también será más fácil solucionar la otra».

Grace Hemmings es Especialista en cuestiones de género en la Oficina de la OIT de Addis Abeba. Su trabajo abarca todo el continente y una parte importante de sus actividades es precisamente velar por que la igualdad de género sea integrada dentro del programa regional de la OIT en África.

«No deberíamos subestimar nunca la diversidad de África. Sin embargo, si queremos que nuestro trabajo sea gestionable y eficaz, hemos de abordar algunas cuestiones clave desde una perspectiva regional. Prácticamente todos los países de África cuentan con programas para contrarrestar la pobreza formulados en el propio país y muchos de ellos arrojan resultados positivos. No obstante, desde la perspectiva de la OIT, las actividades de reducción de la pobreza sólo pueden ser sostenibles en el contexto de un programa de trabajo decente bien ejecutado. Por lo tanto, se vuelve importante establecer un programa regional para que nuestras actividades promocionen el trabajo digno, o trabajo decente. Ello supone interactuar de forma continua con organismos regionales, formando así una red regional.»

En la Cumbre de la Unión Africana, celebrada en septiembre de 2004 en Ouagadougou, los gobiernos de toda África asumieron el compromiso sin precedentes de poner en marcha estrategias de empleo como método principal de lucha contra la pobreza.

«Este compromiso entre las autoridades de África refuerza la labor de promoción de la OIT en relación con el trabajo para todas las mujeres y los hombres como estrategia sostenible para lograr mejores medios de subsistencia, que al mismo tiempo estén mejor repartidos.»

Durante los dos últimos años, el programa para superar la pobreza ha constituido el marco clave para las intervenciones de la OIT en toda África. Este programa se centra en el espíritu empresarial de la mujer, estrategias de promoción de los medios de vida destinadas a mujeres pobres, que suelen vivir en zonas rurales, y en el empleo de los jóvenes.

«En particular, además de movilizar los recursos humanos mediante la generación de ingresos, el empleo de los jóvenes tiene una dimensión más amplia. En tiempos en que toda África se caracteriza por una población en



Grace Hemmings es Especialista en cuestiones de género de la OIT. Se incorporó a la Organización en 1997 y dirige la Oficina Subregional de la OIT en Addis Abeba. Su labor se centra principalmente en las disposiciones de política para mejorar la situación de la mujer en el mundo del trabajo.

crecimiento, una urbanización cada vez mayor y economías estancadas, el desempleo masivo de los jóvenes, en especial entre los varones jóvenes, podría provocar inestabilidad política. Por ello, deberíamos esforzarnos por orientar nuestra labor a los hombres jóvenes; es fundamental tener presente que jamás se logrará la igualdad entre los hombres y las mujeres preocupándonos exclusivamente por las mujeres. Necesitamos un enfoque realizado por dos frentes, que nos permita abordar al mismo tiempo las preocupaciones de las mujeres y las de los hombres, a menudo diferentes, y lograr que unos y otras se beneficien por igual de todas las intervenciones.»

«En la puesta en práctica de estas iniciativas ya trabajamos en estrecha cooperación con asociados regionales, como la Unión Africana (UA) y la Comisión Económica para África (CEA). De hecho, el tema de la Conferencia de Ministros de Economía de África de 2006, organizada de forma conjunta con el Banco Africano de Desarrollo y la Unión Africana, será Hacer frente al problema del empleo en África. En este momento, la CEA, en colaboración con la OIT, está incorporando una perspectiva de género al documento conceptual para la próxima Conferencia.»

En 2003, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la OIT prepararon una publicación conjunta titulada *African Women in Service of the African Union*.

«Este es otro ejemplo de cómo impulsamos las redes regionales. Una de nuestras prioridades actuales es fortalecer la capacidad regional en los gobiernos, en particular, la de las instituciones sociales, económicas y de formulación de políticas, a fin de incorporar el trabajo decente y la igualdad de género en los mecanismos vigentes de reducción de la pobreza, como el proceso ERP. En este esfuerzo colaboramos estrechamente con la Comisión Laboral de la Unión Africana.»



El empleo de los jóvenes es un componente esencial del desarrollo del programa de erradicación de la pobreza de la OIT en África. (Fotografía: © ILO, M. Crozet)

## Aumentar la representación de las mujeres en los sindicatos

«En el 18o Congreso Mundial de la CIOSL, celebrado en diciembre de 2004, aprobamos la resolución ‘Los sindicatos para las mujeres – Las mujeres para los sindicatos’. Ello imprimió un tremendo impulso a nuestra labor de promoción de la igualdad entre los sexos.»

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) consta de afiliados de 150 países y territorios de todo el mundo; su número total de miembros es de 150 millones de personas, el 60% de los cuales son hombres y el 40% restante, mujeres.

Helen Creed, que reside en Perth, es Presidenta de uno de los sindicatos nacionales más grandes, el Liquor, Hospitality and Miscellaneous Union (LHMU). Además, desde 2002 ocupa la presidencia del Comité de Mujeres de la COISL, que se reúne cada año para establecer las prioridades de la Confederación en el área de promoción de la igualdad de género.

«Este año, volveremos a emprender la campaña *Los sindicatos para las mujeres*. A lo largo de los últimos años, la afiliación de mujeres ha mejorado muchísimo. En Mauritania, por ejemplo, desde 2004, ha crecido en más del 100 por ciento. Ahora creemos que es tiempo de capitalizar las lecciones extraídas en este proceso y ayudar a que otras instituciones afiliadas logren resultados similares.»

La CIOSL orienta su campaña a cuatro grupos.

«Consideramos imprescindible llegar a las trabajadoras jóvenes, las trabajadoras migrantes, las trabajadoras de la economía informal y las de las Zonas Francas Industriales (ZFI), lo cual no quiere decir que estemos excluyendo a nadie. Se trata de un paso decisivo para asegurar que en todas nuestras actividades se toma en consideración la totalidad de la fuerza de trabajo. Reconocemos que algunas de las trabajadoras más desfavorecidas se encuentran en estos grupos y, por lo tanto, nos interesa que las instituciones afiliadas atiendan sus necesidades.»

La CIOSL no sólo está reforzando las actividades para atraer a más mujeres a los sindicatos, también está realizando una campaña para que haya una mayor representación de la mujer en los cargos sindicales directivos.



Helen Creed dirige el sindicato Liquor, Hospitality and Miscellaneous Union (LHMU), de Australia, se desempeña como Vicepresidenta del Consejo Sindical Australiano y preside el Comité de Mujeres de la CIOSL.

«No tiene mucho sentido limitarse estrictamente a captar a más mujeres para los sindicatos, a menos que también consideremos la función que desempeñan en las actividades sindicales. Queremos que entre nuestros miembros y en la dirección también quede reflejada la realidad social, inclusive por lo que respecta al número de mujeres y de hombres.»

La CIOSL ya ha adoptado medidas inductivas para velar por que las mujeres estén representadas en el Consejo Ejecutivo de la Confederación.

«En 2004, nuestro Congreso decidió que el 25 por ciento de los miembros del Consejo Ejecutivo fueran mujeres, un hito significativo. No obstante, creemos que lo ideal sería que en el nuevo Congreso este porcentaje aumentara. Por ejemplo, en el Consejo Sindical Australiano (ACTU), en 1989 nos planteamos el mismo objetivo, esto es, que el 25 por ciento de los miembros del Consejo Ejecutivo fueran mujeres. Posteriormente, el porcentaje fue aumentado, y en la actualidad el Consejo de ACTU tiene una representación del 50 por ciento de hombres y 50 por ciento de mujeres.»

A fin de evaluar su propia evolución respecto de la igualdad entre los hombres y las mujeres, en 2005 la CIOSL pidió a la OIT que organizara una auditoría de género en la Secretaría de la Confederación, ubicada en Bruselas.

«La auditoría era un mandato de nuestro Congreso Mundial. Si bien este ejercicio sólo abarcó a la Secretaría de la CIOSL, dio lugar a que se plantearan cuestiones que entrañaban connotaciones más amplias para el conjunto de la Confederación. Nos enseñó que todavía nos queda camino por andar para asegurar la incorporación de nuestros programas y actividades, pero también reveló que lentamente avanzamos en la dirección correcta.»



Los sindicatos orientan sus actividades a las trabajadoras jóvenes velando por que se atiendan sus intereses. (Fotografía: © OIT K.Cassidy)

## Mejorar el perfil de los jóvenes de uno y otro sexo frente al empleo

«Si bien en las repúblicas de la antigua Unión Soviética se han hecho progresos con miras a conseguir estabilidad macroeconómica, seguimos luchando con los problemas del desempleo, el subempleo y la pobreza extrema, en especial entre los jóvenes.»

Irina Melekh trabaja desde la Oficina de la OIT en Moscú, Rusia. Durante los últimos dos años ha coordinado un proyecto de cooperación técnica encaminado a contrarrestar el desempleo mejorando el perfil de los jóvenes de cara al empleo, esto es, su empleabilidad, en los países del Cáucaso y Asia Central.

«Hace unos años, los sistemas nacionales para impartir formación en la región estaban desorganizados y mal equipados para resolver los problemas de la región en materia de desarrollo de calificaciones. Las chicas y los muchachos egresaban de los centros de formación y se incorporaban a un mercado de trabajo en el que no se necesitaban las calificaciones con que contaban. Sus calificaciones empresariales eran incompatibles con las necesidades de sus respectivas comunidades. En consecuencia, las tasas de desempleo entre los jóvenes aumentaban considerablemente más rápido que las de la población adulta. En un momento, en Azerbaiyán, se estimaba que el 69 por ciento de las personas desempleadas tenía menos de 35 años.»

En el marco del proyecto mencionado anteriormente, la OIT ha trabajado con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación, así como con organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores e instituciones de formación técnica y profesional de cinco países – Kirgizistán, Kazajistán, Georgia, Armenia y Azerbaiyán – para trazar un panorama de la situación del mercado de trabajo y determinar áreas de desarrollo de las calificaciones que podrían facilitar el tránsito de la escolarización al trabajo.

«En particular, se constató que la capacitación empresarial constituía una vía eficaz para el autoempleo y la creación de puestos de trabajo. En respuesta, fomentamos la incorporación de la «formación empresarial básica» en el programa de estudios de formación nacional, práctica que ahora es corriente en Kirgizistán y Kazajistán.»

En cuanto al proyecto, se ha puesto cuidado en no descuidar los aspectos de género del desempleo en toda la región.

«Una de nuestras preocupaciones específicas ha sido velar por que se impartan calificaciones idóneas para el empleo a fin de facilitar la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo. Si bien puede que la discriminación en relación con el acceso real de las mujeres y los hom-



Para evitar el desempleo masivo entre los jóvenes es imprescindible impartirles calificaciones profesionales acordes a la demanda de la sociedad. (Fotografía: OIT)

bres a la educación y la formación sea escasa, seguimos viendo que a los varones les resulta más fácil aprovechar plenamente la capacitación que reciben. En toda la región son muy frecuentes las actitudes estereotipadas respecto de cuál debería ser la función de la mujer y cuál la del hombre, prejuicios a los que no escapan las distintas instituciones sociales y financieras. Por ejemplo, obtener un préstamo de un banco comercial para emprender un negocio resulta mucho más fácil para un hombre que para una mujer.»

No obstante, en los últimos años se ha registrado un incremento del número de instituciones de crédito, a menudo creadas por organizaciones no gubernamentales, que ofrecen préstamos a mujeres que planean iniciar una actividad económica.

«La creciente demanda del programa de formación comercial de la OIT en Rusia ha suscitado el interés entre algunas organizaciones donantes de conceder microcréditos a quienes han recibido la capacitación. Las mujeres son beneficiarias específicas de dichos planes de crédito. Ello les permite llevar a la práctica sus calificaciones y concretar sus planes. Esta situación favorable, empero, no debería ocultar el hecho de que en la región sigue habiendo una significativa falta de leyes adecuadas para solucionar con eficacia las prácticas discriminatorias y velar por la igualdad de género.»

En respuesta a este problema, el proyecto lanzó una estrategia con objeto de lograr que los medios de comunicación nacionales fuesen más receptivos con las cuestiones de género; sobre todo, se trabajó por la sensibilización de los propios medios.

«Sin duda, era un enfoque novedoso. Por nuestra parte, queríamos fundamentalmente que los medios de comunicación percibieran más lo que es y lo que no es un entorno propicio al comercio para las mujeres y para los hombres. Por supuesto que es una tarea muy difícil, y en muchas ocasiones tuvimos que empezar desde cero. Se ideó un programa de formación sobre género destinado a los periodistas, y un manual complementario. La respuesta ha sido increíblemente positiva. En el transcurso del último año, hemos constatado que hay un compromiso mucho mayor por parte de los medios de comunicación para abordar temas sobre la situación de las mujeres y de los hombres. Los medios también se están transformando en importantes canales a través de los cuales poner de manifiesto experiencias positivas de empresarias jóvenes, lo que también es útil para alentar a otras mujeres que trabajan duramente para echar a andar su propia empresa.»



Irina Melekh coordina un proyecto de la OIT financiado por los Países Bajos, cuyo objetivo es aumentar la empleabilidad de los jóvenes de uno y otro sexo en el Cáucaso y Asia Central. Se incorporó a la OIT en 1999 y trabaja desde la Oficina subregional de la OIT en Moscú (Rusia).



## Fortalecer la respuesta de política en relación con las condiciones de trabajo de la mujer

«La erradicación de la discriminación en el empleo es clave para potenciar a la mujer en el mundo del trabajo.»

María Elena Valenzuela se incorporó a la OIT en 1997 y se desempeña como Especialista en cuestiones de género en la oficina de la Organización en Santiago (Chile). En los últimos años, ha participado en estrecha cooperación con iniciativas regionales para promover mejores condiciones de trabajo y superar la discriminación de los trabajadores del servicio domésticos, en su mayoría, mujeres.

«En la región de América Latina, el trabajo en el sector del servicio doméstico se caracteriza por la discriminación. Se estima que alrededor de 11 millones de mujeres de esta región, las cuales representan casi el 16 por ciento de la fuerza de trabajo femenina, trabajan en el servicio doméstico. Cabe señalar, sin embargo, que sus ingresos suelen rondar el umbral de pobreza.»

La situación se torna aún más grave cuando se tienen en cuenta otras formas de discriminación, como la raza y la etnia.

«En Brasil, por ejemplo, las afrobrasileñas son mayoría entre los trabajadores del servicio doméstico. Se calcula que en São Paulo, el 30% del personal del servicio doméstico, son afrobrasileños, mientras que un 13% son de raza blanca. Además, los salarios de aquéllos son inferiores a los de éstos. Huelga decir que entre los trabajadores afrobrasileños de este sector predominan las mujeres.»

«El problema en América Latina es que el servicio doméstico está sujeto a condiciones jurídicas especiales que no incluyen los derechos laborales previstos en la legislación nacional para otros asalariados. En consecuencia, los trabajadores de este sector tienen salarios más bajos porque su salario mínimo es inferior, su jornada laboral es más prolongada y, en algunos países, ni siquiera tienen derecho a licencias por enfermedad.»

Los estudios realizados en la Región de América Latina indican que sólo el 23 por ciento de los trabajadores del servicio doméstico están cubiertos por alguna forma de régimen de seguridad social y que un porcentaje aún mayor carece de un contrato escrito con sus empleadores, lo cual los expone a la explotación.

Mediante su proyecto sobre Género, Pobreza y Empleo, la OIT trabaja en estrecha colaboración con los gobiernos y las organizaciones de trabajadores de la región a fin de determinar los factores más decisivos a



María Elena Valenzuela se incorporó a la OIT en 1997 y se desempeña como Especialista en cuestiones de género en la oficina de la Organización en Santiago.

la hora de formular respuestas de política que promuevan condiciones de trabajo dignas para los trabajadores del servicio. En particular, mediante la compilación y el análisis de datos relevantes y exactos el proyecto se propone fortalecer la capacidad del sector público para solucionar los problemas específicos de este sector.

«El proyecto ha arrojado algunos resultados prometedores. En Paraguay, por ejemplo, se ha trazado un plan de acción nacional encaminado a mejorar las condiciones de los trabajadores del servicio doméstico en general y, más concretamente, de las trabajadoras del servicio doméstico. Entre otras cosas, la OIT ha patrocinado un estudio sobre la situación actual de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico y la legislación nacional existentes para protegerlas. Sobre esta base, el plan de acción contempla una campaña de promoción que se está poniendo en práctica en colaboración con el Ministerio de Trabajo. En particular, el Ministerio considera que ésta es una oportunidad para mejorar los sistemas actuales de inspección de las condiciones de trabajo. Por su parte, en Uruguay, la Comisión Tripartita en favor de la Igualdad de Oportunidades ha elaborado un proyecto de ley para mejorar la aplicación de un marco normativo en el que los trabajadores del servicio doméstico no sufran discriminación alguna; en las próximas semanas se enviará al Parlamento y, por supuesto, cruzamos los dedos para que sea aprobado.»

### ¿Qué importancia reviste el Día Internacional de la Mujer en la labor que están realizando?

«En toda América Latina, las organizaciones de mujeres se movilizan para conmemorar el Día Internacional de la Mujer. No cabe duda de que el 8 de marzo ha pasado a ser un acontecimiento simbólico. En la OIT, aprovechamos esta oportunidad para evaluarnos y sopesar algunos de nuestros logros. Por sobre todo, el Día de la Mujer da un renovado impulso a nuestra colaboración con nuestros asociados nacionales e internacionales en la labor por promover la igualdad entre el hombre y la mujer.»



Mejora de las condiciones de trabajo de la mujer mediante el proyecto de la OIT *Género, Pobreza y Empleo*. Estas jóvenes negocian un préstamo bancario para crear una cooperativa. (Fotografía: © OIT, J. Maillard)

## Promoción de la igualdad de género entre los empleadores

Noticias de Género de la OIT se entrevistó con el Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), Sr. Antonio Peñalosa, para abordar el tema de la función de la igualdad de género en la labor de la organización.

### ¿Cuán importante es la igualdad de género para el mandato de la OIE?

«Como voz reconocida de la comunidad empresarial en el ámbito internacional, la OIE sigue muy de cerca el debate sobre género. La cuestión de la igualdad entre el hombre y la mujer tiene muchas facetas, sin embargo su meollo es la importancia de velar por que, para participar en un actividad económica, las mujeres y los hombres gocen de iguales oportunidades. Para las organizaciones de empleadores y sus miembros, ello tiene sentido tanto para las personas como para los negocios. A medida que los mercados se amplían y que crece la necesidad de competitividad y flexibilidad, lo propio ocurre con la importancia de velar por que todas las personas que lo deseen, hombres y mujeres, puedan contribuir al crecimiento económico local.»

### ¿Podría determinar un área precisa en la que la OIE realiza esfuerzos específicos en materia de igualdad entre los sexos?

«Una de las misiones fundamentales de la OIE es fomentar la creación de empresas y el desarrollo empresarial; en tal sentido, reconocemos la importancia creciente del espíritu empresarial de la mujer en esta tarea. Cada vez más, se considera que las empresas de las mujeres constituyen entidades comerciales significativas que contribuyen a la creación de puestos de trabajo y a la reducción de la pobreza de las personas, las familias y las comunidades en todo el mundo. Así pues, es importante que la OIE respalde a sus miembros en la promoción del espíritu empresarial femenino.»

### ¿Qué ha logrado la OIE en tal sentido?

«Recientemente, la OIE ha trabajado en estrecha cooperación con la OIT en la creación de una herramienta para las pequeñas y medianas empresas, la *toolkit PYMES*, cuyo objetivo es ayudar a las organizaciones de empleadores a acercarse a los empleadores, representarlos y promocionarlos y, de ser factible, prestar servicios que atiendan sus necesidades. Este método consta de un importante puntal, una herramienta denominada, por sus siglas en inglés, FAMOS (Female-Male Operated Small Enterprise), esto es pequeñas empresas dirigidas por una mujer o por un hombre, que sirve de guía para realizar evaluaciones internas de una organización por lo que respecta a cómo sirve a las necesidades de las pequeñas empresas dirigidas por un hombre o por una mujer en su calidad de clientes. Ayuda a determinar si una organización de empleadores responde a los intereses femeninos en las áreas clave de su funcionamiento. La herramienta y la importancia de su aplicación también se sometieron a debate en un taller sobre el conjunto de herramientas de las PYMES, celebrado en febrero de este año, al que muchas organizaciones de empleadores invitaron específicamente a asociaciones de mujeres empresarias y comerciantes. Además, la OIE también está trabajando en estrecha cooperación con un programa de la OIT encaminado a fortalecer la función de las organizaciones de empleadores en la promoción del espíritu empresarial, las empresas de mujeres y el sector privado en África. Al igual que en el caso del conjunto de herramientas de las PYMES, uno de los objetivos clave del programa es construir la capacidad de la organización de empleadores para representar a las empresarias.»



Sr. Antonio Peñalosa, Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores

### ¿En qué medida le sirve esta clase de colaboración a la OIE?

«Habida cuenta del indiscutible beneficio que representa para todas las partes interesadas, construir la capacidad de las organizaciones de empleadores para que representen mejor a las empresarias, así como a las empresas que son propiedad de mujeres tiene un importante valor *per se*.

Por una parte, hacer que las organizaciones de empleadores sean más sensibles al espíritu empresarial y lo respalden puede aumentar la posibilidad de que las empresas dirigidas por mujeres se incorporen a las asociaciones de mujeres empresarias y las capten como participantes o miembros asociados. Por lo tanto, las organizaciones de empleadores se benefician del aumento de la cantidad de afiliados. Al hacerlo, y al crear alianzas con empresas que son propiedad de mujeres, no sólo se está fortaleciendo la representatividad de las organizaciones de empleadores, sino su capacidad institucional para negociar y participar en los procesos de formulación de políticas nacionales.

Por otra parte, las organizaciones de empleadores pueden ayudar a solucionar los problemas propios que enfrentan las empresarias. Estas mujeres pueden beneficiarse mucho de estar asociadas a organizaciones dinámicas que trabajan en función de sus miembros, lo cual puede darles mayor acceso a un apoyo importante en las áreas de cabildeo, formulación de políticas y servicios de asesoramiento y empresarial. Las organizaciones de empleadores también tienen posibilidades de ofrecer una gama de iniciativas concretas y servicios de apoyo diseñados para atender las necesidades y la situación específicas de las mujeres y de los hombres.»

### ¿Qué importancia tiene el Día Internacional de la Mujer en la labor de la OIE?

«El Día Internacional de la Mujer señala la importancia de trabajar para eliminar los obstáculos específicos que se interponen a las mujeres cuando intentan emprender una actividad económica. Por su parte, esta organización seguirá procurando apoyar a sus miembros y contribuir a este debate.»

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)

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)

Número extraordinario

Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo 2006