

Noticias de género de la OIT

Núm. 19,
noviembre de 2012



Oficina
Internacional
del Trabajo



Oficina de la OIT para la Igualdad de Género

En este número...

Noticias sobre la labor de la OIT en el mundo → 2

Conferencia Internacional del Trabajo: principales elementos de la 101.ª reunión → 11

Nuevos recursos de la OIT → 12

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
gender@ilo.org

La versión electrónica de *Noticias de Género de la OIT 2012*, disponible en la página web de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT (www.ilo.org/gender), brinda acceso a múltiples documentos y recursos en línea.

La importancia de la contribución de la OIT durante el último año al avance de la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo es innegable. En este número del boletín *Noticias de género de la OIT* se exponen algunos de los principales logros capitalizados en las regiones; constituyen el testimonio del empeño de la OIT en ampliar la aplicación práctica de la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009 relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente.

Tras la adopción en 2011 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189), la OIT ha intensificado las acciones para mejorar las condiciones de trabajo de unos 100 millones de trabajadores domésticos – mujeres y hombres – en todo el mundo. Ha respondido con presteza a los pedidos de asistencia técnica en torno a la brecha salarial por razones de género, a la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, a la lucha contra la violencia de género en el lugar de trabajo, al fortalecimiento de las oportunidades económicas para las mujeres, y a la revisión de los textos legislativos, a fin de mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En este boletín se explican algunas de las respuestas de la OIT – incluso mediante la cooperación técnica – a la situación del mercado laboral femenino en todas las regiones, así como la función que desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores como propiciadoras de la igualdad de género en el lugar de trabajo, y del fortalecimiento de la participación de la mujer en el diálogo social. También hay artículos sobre el trabajo conjunto de la OIT con entidades hermanas del sistema de las Naciones Unidas,

como el referente al trabajo decente para las mujeres en zonas rurales, en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

En este número de Noticias de Género de la OIT también se informa de las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012 que tuvieron importantes repercusiones sobre la igualdad de género, como la adopción de una resolución sobre la crisis del empleo juvenil, en la que se toman en consideración las necesidades de las mujeres en el trabajo y las niñas en la educación. Se incluye un creciente número de nuevas publicaciones, entre otras la nueva edición de un *Manual para facilitadores de auditorías de género* y un estudio comparativo de próxima aparición (en inglés) sobre diez países, en el que se exponen buenas prácticas y problemas en torno al Convenio sobre protección de la maternidad (núm. 183) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156).

Al tomar en consideración la evolución y los avances realizados en el último decenio para conseguir el objetivo de la igualdad de género en el mundo del trabajo, cabe mirar al futuro con anticipación y confianza en el mandato del nuevo Director General, Sr. Guy Ryder. En su declaración de visión, el Sr. Ryder recaló la importancia de que la OIT tuviera plenamente en cuenta la dimensión de género de su trabajo, aprovechando nuestros sucesivos logros.

Concluimos un año muy positivo, y deseo transmitir mi más profundo agradecimiento a los compañeros de la Red de Género de la OIT, en especial a quienes contribuyeron a este boletín. ¡Que disfruten la lectura!

JANE HODGES
Directora,

Oficina para la Igualdad de Género

Discusión en el ECOSOC sobre trabajo decente y empoderamiento económico de las mujeres

En una mesa redonda matinal organizada por la OIT y ONU Mujeres en el marco de la reunión del Consejo Económico y Social (ECOSOC) celebrada en Nueva York entre el 2 y el 9 de julio de 2012, 80 ministros, jefes de delegación y representantes de organismos se reunieron para conocer políticas y prácticas satisfactorias sobre el trabajo decente y la emancipación económica de las mujeres. El evento contribuyó al análisis de género en el debate del ECOSOC que dio lugar a la formulación de la Declaración Ministerial (ver párr.139) sobre «Promover la capacidad productiva, el empleo y el trabajo decente para erradicar la pobreza en el contexto de un crecimiento económico inclusivo, sostenible y equitativo a todos los niveles para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio».

Las experiencias que los países compartieron en la mesa redonda pusieron de manifiesto requisitos fundamentales para obtener buenos resultados:

- liderazgo político femenino en favor de las mujeres y los hombres (a todos los niveles);
- políticas que ofrezcan un marco jurídico y práctico propicio para el desarrollo de iniciativas económicas de mujeres, en especial de mujeres jóvenes;
- normas internacionales del trabajo que aporten nuevos aires a la legislación y la práctica nacionales sobre no discriminación, así como a los derechos constitucionales y estatutarios bien estructurados;
- programas que preserven el poder adquisitivo mediante un umbral mínimo de protección social;

- servicios financieros innovadores y servicios de crédito destinados específicamente a las mujeres;
- servicios de carácter público para ayudar a contrarrestar las disparidades de ámbito laboral y de ámbito doméstico;
- intercesión para que se oiga la voz de las mujeres, entre otras cosas, colaborando a través de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, pues a menudo se desatienden o ignoran las injusticias de que son víctimas; y
- presupuestos atentos a las cuestiones de género, y asignaciones de recursos que reconozcan la importancia general de la emancipación económica de las mujeres.

→ Descarga del texto de la Declaración Ministerial (véase F.139) 

Comisión de las Naciones Unidas de la Condición Jurídica y Social de la Mujer: la atención centrada en las trabajadoras del ámbito rural

Una vez más, la colaboración en todo el ámbito de las Naciones Unidas quedó de manifiesto en la mesa redonda conjunta celebrada entre la OIT, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) en el marco del 56o período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (Nueva York, 27 de febrero a 9 de marzo de 2012). Unas 85 mujeres y hombres participaron en el animado debate sobre «El empleo rural y la agricultura».

Presidió la mesa redonda la Ministra de Bienestar Social y Desarrollo de Filipinas, Sra. Corazon Juliano Soliman, activista comprometida con la causa de hacer oír la voz de las mujeres del ámbito rural. Tres oradoras de gran prestigio, la Sra. Ronnie Goldberg (Vicepresidenta del Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional), la Sra. Rehana Riyalwala (Secretaria de la Asociación de Trabajadoras Autónomas de la India (SEWA), y la Sra. Shireen Lateef (Consultora Superior de Género en el Banco Asiático de Desarrollo (BAD), expusieron ejemplos innovadores e historias fructíferas de cooperativas que permiten aprovechar el potencial de las campesinas y hacer oír mejor su voz.

Las participantes conversaron sobre los problemas y las posibilidades: la función de los gobiernos; la coordinación de las políticas en todos los ministerios en el plano nacional; la introducción de la diversidad laboral y de nuevas industrias en zonas

rurales, sin menoscabo de las ocupaciones tradicionales (por ejemplo, alentando a las campesinas a participar en la construcción y el mantenimiento de infraestructura rural); el reconocimiento de las mujeres como agricultoras con derechos anejos; la extensión de la función de la legislación a las zonas rurales, para poner coto a la violencia contra las mujeres y las niñas; y la participación de los hombres, junto con las mujeres, en la búsqueda de trabajo decente, para que la voz y la autonomía femeninas beneficien al conjunto de la comunidad.

En un segundo evento paralelo organizado durante el período de sesiones se analizó «la importancia del trabajo decente para las mujeres indígenas de zonas rurales». En colaboración con el Gobierno de Noruega, la OIT invitó a oradoras de origen indígena cuya carrera se desarrolla en política, en derecho, en empresas privadas y en organizaciones de mujeres indígenas: la Sra. Kayleen Rawlings Hunter (miembro de la Red de Defensores Indígenas Promotores de los Derechos Humanos y de la Alianza de mujeres aborígenes nacionales y las isleñas del Estrecho de Torres, Australia), la Sra. Lee Anne Cameron (Directiva de Asuntos Aborígenes en relación con las Primeras Naciones y los Métis, en Hydro One Networks, Canadá), la Sra. Vibeke Larsen (miembro de la Junta del Parlamento Sami, Noruega) y la Sra. Rose Cunningham Kain (Directora, Wangki Tangni, Nicaragua). Las oradoras explicaron cómo gestionaban las presiones sociales y en materia de género en su comunidad, al

tiempo que luchaban por conseguir oportunidades laborales y económicas en su tierra de origen.

El debate congregó a más de 70 delegadas gubernamentales, de las Naciones Unidas, de organizaciones de empleadores y de trabajadores y ONG. Se subrayó la necesidad de que los grupos de mujeres indígenas se vincularan con el movimiento sindical, para promover sus derechos en un marco jurídico más amplio, y también para que los sindicatos impartieran conocimientos y formación a estos grupos sobre sus derechos y sobre trabajo digno. Todos compartieron el interés por una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones de las organizaciones rurales. Una forma de atraer nuevamente a los jóvenes a las zonas rurales, en especial a las chicas, era garantizar que hubiese puestos de trabajo que se correspondieran con las calificaciones y la educación que éstas tenían. En las zonas urbanas, era preciso suministrar apoyo cultural e impartir calificaciones en idiomas a las trabajadoras indígenas que habían migrado a la ciudad. Se recalcó la utilidad del como marco de los derechos de las mujeres indígenas. Se dio amplia difusión al documento de trabajo de la OIT «*Indigenous women workers – With case studies from Bangladesh, Nepal and the Americas*» (sin traducción al español).

Uno de los resultados de la mesa redonda fue la adopción de una resolución, *Las mujeres indígenas: agentes clave para la erradicación de la pobreza y el hambre (disponible en inglés)*. 

Red de la OIT en el Foro pedagógico anual interregional sobre género

La Oficina para la Igualdad de Género (GENDER) junto con el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y la Oficina Nacional de la OIT para Europa central y oriental (DWT/CO-Budapest) patrocinaron el foro pedagógico de 2012, celebrado en Budapest entre el 16 y el 19 de abril. Asistieron al foro 41 miembros (30 mujeres y 11 hombres) de la Red de Género, con inclusión de miembros del personal de GENDER, coordinadores de género y funcionarios de enlace de la sede, especialistas superiores de género de las regiones y expertos técnicos y coordinadores nacionales de países de toda Europa.

Habida cuenta del apoyo prestado por la Oficina a los Estados Miembros de Europa central y oriental en la transformación de sus economías y su mercado laboral (así como en su acceso a la UE), Budapest constituía el lugar ideal para reunir a los miembros de la Red de Género. La cita representó una excelente ocasión para impulsar los programas e iniciativas bandera en materia de igualdad de género en la región, a través de los cuales también se puede ayudar a los Estados Miembros a estimular su recuperación económica, crear puestos de trabajo y proteger a los trabajadores de un sexo y del otro, y a las familias en épocas de crisis.

A través de sesiones temáticas y grupos de discusión, el Foro sirvió para mejorar la capacidad de la Red de Género para respaldar la aplicación de las Conclusiones de la CIT sobre igualdad de género adoptadas en 2009, del Plan de Acción para la Igualdad de Género (Fase II, 2012-2013), y de las prioridades subrayadas en el Programa y Presupuesto para el período 2012-2013. El programa abarcó una amplia gama de temas, y reflejó la calidad y el volumen de trabajo realizado en las regiones y en la sede. Los participantes conocieron herramientas nuevas, incluida la guía sobre igualdad y no discriminación en el trabajo en Asia oriental y sudoriental, y la guía para incorporar las consideraciones de género en las respuestas adoptadas en el trabajo ante el VIH y el SIDA. La Red

Acontecimientos principales

En el último decenio, cada año, la Red de Género se ha reunido en un *Foro Pedagógico Interregional* para realizar un balance de los logros, intercambiar conocimientos, mejorar capacidades y convenir enfoques y mecanismos para ejecutar el mandato de la OIT en materia de igualdad de género. Los foros forman parte del mecanismo institucional que la OIT pedía en la política de 1999 sobre igualdad de género. Los últimos cuatro foros se realizaron en el terreno: Bangkok (2009), Addis Abeba (2010), Beirut (2011) y Budapest (2012), con el apoyo de los respectivos Directores Regionales/Directores del Equipo de Trabajo Decente, y del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), con cargo a los fondos centralizados destinados al desarrollo del personal.

de Género recaló varias esferas en las que era preciso redoblar esfuerzos para ayudar a los mandantes, como reconocer el carácter laboral del trabajo doméstico, y emular en otros países aquello que funciona bien en un determinado país; fortalecer los servicios de inspección del trabajo; reaccionar ante los problemas planteados por la violencia y el acoso sexual en el trabajo; mejorar la comprensión del significado de igual remuneración por trabajo de igual valor; y conseguir que el Programa de Trabajo Decente y la igualdad de género mantengan su pertinencia en los programas internacionales y nacionales durante las épocas de crisis, y sigan influyendo en los foros políticos de alto nivel de las organizaciones intergubernamentales y de las Naciones Unidas. 

Día Internacional de la Mujer 2012: Empoderamiento de las mujeres rurales — Erradiquemos la pobreza y el hambre

El 8 de marzo de 2012, la OIT celebró el Día Internacional de la Mujer en su sede de Ginebra, y recaló la necesidad de desarrollar todo el potencial de las mujeres del ámbito rural al configurar una economía justa y equitativa.

Se celebró un debate de alto nivel, en el que intervinieron prestigiosas oradoras: la Sra. Sue Longley (Coordinadora del área de Agricultura, Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA)), Sra. Zodwa F. Mabuza (Jefa Ejecutiva de la Federación de Empleadores y Cámara de Comercio de Swazilandia) y Dra. Esther Byer Suckoo (Ministra de Trabajo y Seguridad Social de Barbados). Las oradoras compartieron sus experiencias y brindaron ejemplos de lo que funcionaba mejor a la hora de dar autonomía a las mujeres del ámbito rural, y examinaron los problemas que persistían. También pusieron de manifiesto la necesidad de centrar la atención en el acceso al

empleo, a la educación y a la organización, como herramientas clave para habilitar a las campesinas. Un mensaje contundente fue que el cambio no sólo es posible, sino que está teniendo lugar en muchos países en los que las mujeres del ámbito rural están organizándose y exigiendo un trato igualitario. 

→ [Acceso a la página de la OIT sobre el Día Internacional de la Mujer 2012](#)



Sue Longley, Sra. Zodwa F. Mabuza y Esther Byer Suckoo, oradoras en el debate de alto nivel celebrado en la OIT con ocasión del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo de 2012



Proyectos interregionales de cooperación técnica sobre igualdad de género: presentación y evolución

Promover los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo

Con financiación del Ministerio del Exterior de Noruega, GENDER está realizando estudios sobre el alcance y la clase de discriminación que afecta al colectivo de trabajadores compuesto por homosexuales, bisexuales y transgénero en Tailandia, Sudáfrica, Argentina y Hungría. Las áreas de estudio comprenden la evaluación de la legislación nacional, la determinación de buenas prácticas en el ámbito laboral y el esclarecimiento de las formas de discriminación que afectan a los miembros del colectivo LGBT. Este estudio es el primero en su género en la OIT, y refleja la importancia y la visibilidad que van cobrando la orientación y la identidad sexual en la esfera del desarrollo internacional.

La investigación en torno al proyecto comenzó en el segundo trimestre de 2012 en forma de discusiones temáticas grupales con trabajadores/as que reconocían pertenecer al colectivo LGBT, así como de entrevistas y acciones clave en el mercado de trabajo. Las conclusiones de este estudio se harán públicas en 2013.

→ **Contacto:** Srta. Gudrun Jevne, jevne@ilo.org

→ **Más información sobre este proyecto**

La igualdad de género en el mundo del trabajo en el Brasil, Angola, Sudáfrica, India y China (BASIC) – Fase III

Desde enero de 2010, BASIC, proyecto financiado por el Gobierno de Noruega, trabaja en la promoción de la igualdad de género y la emancipación económica de las mujeres en el empleo. En el marco de este proyecto, se desarrolla la base de conocimientos de los mandantes en la esfera de la igualdad de género en el trabajo, se aboga por la representación, la promoción y el protagonismo de la mujer, y se aumenta la capacidad de los mandantes para promover la causa de la igualdad de género y la autonomía económica femenina.

Cuatro de los cinco países destinatarios originales constituyen el punto de apoyo político y económico de la región a la que pertenecen, y todos han evolucionado en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. En un espíritu de cooperación sur-sur y de cooperación triangular, las experiencias que llegan a buen puerto en un sitio, se comparten con países vecinos

que han solicitado ayuda a la OIT para luchar contra la discriminación por razones de género. En este momento, este proyecto inicia un proceso de repetición de experiencias entre países: en Zimbabwe, se repiten prácticas de Sudáfrica; en Nepal, prácticas de la India; en Mongolia, prácticas de China; y en Mozambique, prácticas de Angola.

Un ejemplo concreto de este intercambio de buenas prácticas es la transposición, en Angola y Mozambique, de experiencias satisfactorias del Brasil en torno a la promoción de los derechos de las trabajadoras con responsabilidades familiares. En el marco del proyecto BASIC, la oficina de la OIT en Brasilia ha trabajado con el Gobierno para promover la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), así como con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para formular metodologías que fomenten en la práctica el equilibrio entre la vida laboral y la familiar. La premisa fundamental es que la igualdad de género y un saludable equilibrio entre la vida laboral y familiar son positivos para quienes trabajan, y pueden complementar los objetivos comerciales de una empresa; es decir, que actuar de modo socialmente responsable y con sensibilidad respecto a las cuestiones de género beneficia a quienes trabajan, y también a las empresas.

→ **Contacto:** Sr. Edward Lawton, lawton@ilo.org

→ **Más información sobre este proyecto**

La incorporación del género en los acuerdos de cooperación de la OIT: Noruega y Suecia

De conformidad con la política de la OIT y con las instrucciones del Consejo de Administración, en todos los proyectos de cooperación técnica debe incorporarse la perspectiva de género. Todos deben prever «una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad». Independientemente del tema de que se trate, los proyectos deben procurar promover la igualdad entre las personas de uno y de otro sexo, y no perpetuar la desigualdad.

La OIT y el fortalecimiento de los conocimientos de los jueces sobre igualdad de género

Entre el 10 y el 5 de octubre de 2012, en colaboración con el Instituto Internacional de Formación de Turín (ITC), GENDER organizó un taller destinado al perfeccionamiento profesional de 26 jueces, sobre la aplicación de los Convenios de la OIT referentes a la igualdad entre mujeres y hombres. Estos jueces, entre los que había mujeres y hombres, procedentes de tribunales de Botswana, Malawi, Nigeria, Sudáfrica y Zambia, intervinieron en debates y estudios comparativos de decisiones recientes, y en juegos de rol en torno a los Convenios núms. 111, 100, 156 y 183, al Convenio núm. 158

sobre la terminación de la relación de trabajo, al Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y a la Recomendación núm. 200 sobre el VIH y el SIDA, así como a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Al organizar el ejercicio se tuvieron en cuenta iniciativas anteriores destinadas a jueces, y requerimientos de los mandantes de la OIT, dimanantes de los Resultados de los Programas por País.

El taller gozó de gran reconocimiento positivo por parte de los participantes. Se respondió así a lo que se instruía en la

Resolución adoptada por la CIT en 2009: «...apoyar el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo y los tribunales para que puedan controlar con más eficacia la aplicación de los convenios clave sobre igualdad y las cuestiones de la discriminación por razón de sexo en el trabajo», así como lo que pidió la CIT a los gobiernos respecto de la adopción de «una legislación contra la discriminación y leyes laborales que contemplen las cuestiones de género... a través de servicios de inspección del trabajo y tribunales dotados de suficientes recursos y que no discriminen por razón de sexo».

Con financiación de los Gobiernos de Noruega y de Suecia, GENDER está trabajando en estrecha colaboración con seis departamentos de la OIT de diez países diferentes, para ayudarles a incluir la dimensión de género en su trabajo.

En el marco de su asociación con Noruega, GENDER está colaborando con el Programa sobre la Promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (DECL) para promover la libertad de asociación en Sudáfrica, Indonesia y Jordania; con el Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN), para aumentar la capacidad de los servicios de inspección del trabajo en Sudáfrica, Indonesia, Omán, Jordania y Líbano; con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), para aumentar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de Camboya y Nepal; y con el Departamento de Integración de Políticas (INTEGRATION), para formular indicadores de trabajo decente en Indonesia.

En el marco de su asociación con Suecia, GENDER colabora con DECL para promover la libertad de asociación en El Salvador y las Filipinas; con el Servicio sobre las condiciones de trabajo y del empleo (TRAVAIL), para promover los derechos de los trabajadores domésticos – mujeres y hombres – y para fortalecer la protección de la maternidad en Filipinas y Zambia; con ACTRAV, para aumentar la capacidad de la Federación Sindical de Filipinas; con ACT/EMP, para aumentar la capacidad de la Federación de Empleadores de Zambia; y con el Programa de Empleo Juvenil en el Salvador y Zambia.

Es evidente que el objetivo principal e inmediato es conseguir que los resultados de la OIT enmarcados en ambas asociaciones sean beneficiosos en este bienio. Sin embargo, también se contempla una lógica estratégica a largo plazo. La colaboración entre GENDER y las unidades asociadas propiciará la

«Desarrollo del espíritu empresarial femenino e igualdad de género»: proyecto en Sudáfrica

En junio de 2012 concluyó la última evaluación independiente del proyecto de Sudáfrica «Desarrollo del espíritu empresarial femenino e igualdad de género». El proyecto, que comenzó en enero de 2009, culminará en diciembre de 2012 en Lesotho, Malawi, Mozambique y Sudáfrica. La conclusión de la evaluación es que el proyecto logrará sustancialmente sus principales resultados: mejorar el entorno necesario para el espíritu empresarial de la mujer, aumentar la capacidad de los proveedores de servicios comerciales para que presten servicios a las empresarias y para que establezcan un marco para el uso integral de herramientas de la OIT para fomentar la iniciativa empresarial entre las mujeres. La cantidad total de personas que se beneficiaron de este proyecto asciende notablemente a 5.518 mujeres y hombres.

- [Acceso al resumen de la evaluación \(en inglés\)](#)
- [Más información sobre el programa de la OIT Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer \(WED\)](#)

integración estructural de las cuestiones de género en la labor de estos departamentos; ello tendrá lugar sin necesidad de aportaciones adicionales.

→ **Contacto:** Sr. Edward Lawton, lawton@ilo.org

La OIT consolida las redes sobre igualdad de género con Bancos Multilaterales de Desarrollo

Alrededor de 100 personas (10% de hombres) asistieron al Cuarto taller sobre Género y Empleo (Estambul, 24 y 25 de abril de 2012) organizado por los Bancos Multilaterales de Desarrollo para analizar temas económicos clave, así como buenas prácticas y acciones decisivas para acelerar el avance hacia la consecución del ODM 3 de «promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer».

La Sra. Jane Hodges, Directora de GENDER, que intervino como oradora invitada, transmitió el mensaje de la OIT referente al trabajo decente, a la igualdad de género y al fortalecimiento de las alianzas, en esferas de interés mutuo, con los participantes, entre quienes se hallaban los jefes de las unidades de género del Banco Asiático de Desarrollo, del Banco Africano de Desarrollo, del Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo, y del Banco Mundial.

En el debate de apertura sobre las principales tendencias en relación con el género y el empleo, la Sra. Hodges subrayó los principales problemas del mercado laboral con que tropiezan las mujeres en cuanto al desempleo, a la brecha salarial y a la economía informal creciente, así como las medidas de política atentas a las cuestiones de género, que están aplicándose en algunos países. Recordó los principios del [Pacto Mundial para el Empleo](#), y el papel fundamental que pueden desempeñar los interlocutores sociales de la OIT para responder a la crisis económica.

En la sesión técnica sobre el intercambio de conocimientos y buenas prácticas, la Sra. Hodges expuso la metodología de las [auditorías participativas de género](#), y explicó su utilidad para que los bancos multilaterales de desarrollo promovieran la igualdad de género en sus propias instituciones y ayudaran a sus asociados y clientes a detectar y eliminar desigualdades.



Jane Hodges, Directora de GENDER, en el taller sobre Género y Empleo con bancos multilaterales de desarrollo (Estambul, 24 y 25 de abril de 2012)

Llamamiento a la protección de la maternidad en el África francófona

El genuino avance registrado en materia de igualdad de género y de emancipación de la mujer en África no debe ocultar el hecho de que persiste una forma alarmante de discriminación en el empleo, más precisamente, el sesgo contra la maternidad. Pese a que en África se considera que la protección de la maternidad es uno de los valores fundamentales de las sociedades de ese continente, la maternidad y la seguridad económica siguen en peligro por lo que respecta a la mayoría de las trabajadoras en edad fecunda. En la economía formal, muchas mujeres son víctimas de discriminación por el mero hecho de estar embarazadas o por poder llegar a estarlo. Las condiciones en que trabajan suelen plantear riesgos para el embarazo, y poco se hace para fomentar la lactancia materna y promover las guarderías. En la economía informal y en la economía rural, esferas en las que la mayoría de las mujeres tienen un trabajo atípico, las trabajadoras carecen de cobertura legal y no gozan del derecho de protección de la maternidad.

Puesto que es importante que las trabajadoras ya no tengan que afrontar la elección imposible entre encontrar un trabajo, obtener una promoción, tener un hijo y atender a las obligaciones familiares, la OIT y sus mandantes han estado estudiando formas de examinar, explicar y promover el Convenio de la OIT sobre protección de la maternidad (núm. 183),

entre las poblaciones de África occidental. A continuación se mencionan algunas de las actividades de sensibilización y promoción realizadas con los mandantes y asociados en el marco de la labor de asistencia técnica de la OIT en 2012:

- Taller pedagógico para los mandantes, los asociados y los organismos de las Naciones Unidas (Cabo Verde, 6 y 7 de agosto de 2012): una ocasión para que 30 participantes aprendieran más sobre la protección de la maternidad en el mundo del trabajo. En el diálogo social tripartito y la celebración de consultas entre los asociados enmarcados en el taller, se ideó un plan de acción para organizar una campaña encaminada a promover la ratificación y aplicación del Convenio núm. 183. Este plan de acción formará parte del Programa Conjunto sobre protección de la maternidad, de Cabo Verde, como respuesta de los organismos de las Naciones Unidas a la consecución del logro de algunos de los ODM.
- Una sesión pormenorizada del taller tenía como destinatarios a los directores de departamentos de recursos humanos de empresas de telecomunicaciones. El tema de la sesión fue: «La protección de la maternidad y el sector de las tecnologías de la información y de las comunicaciones: directrices para

la gestión de los recursos humanos» (Dakar, 11 de julio de 2012).

- Se prepararon dos estudios sobre la aplicación del Convenio núm. 183 en Benin y Marruecos, a fin de explicar a las mujeres y los hombres los problemas que se plantean en estos países respecto de las actividades para implantar la debida protección de la maternidad. GENDER publicará estos estudios más entrado 2012, como contribución al intercambio de conocimientos mediante un análisis comparativo de prácticas idóneas.
 - Se realizaron actividades de sensibilización entre actores clave de la región. Se procuraba subrayar la importancia de la protección de la maternidad en el empleo, a fin de proteger la salud de la mujer y la de sus pequeños, y para reducir los riesgos a los que están expuestas las mujeres en edad fecunda en relación con el embarazo y el parto. Ha habido una serie de resultados positivos, incluida la concepción de una campaña sobre la protección de la maternidad en el Senegal, que dirigirá la Confederación Sindical Internacional (CSI), y la presentación del tema de la protección de la maternidad a consideración de la Comisión Nacional sobre Diálogo Social de Cabo Verde. =
- **Contacto : Sra. Fatime N'Diaye, ndiayef@ilo.org**

Zambia: Mejor acceso de las mujeres con iniciativa empresarial a la financiación

El Banco de Zambia trabaja en una reforma del sector bancario, destinada a mejorar los conocimientos sobre financiación y competitividad, y a promover la inclusión, especialmente de las mujeres. La OIT presta asistencia técnica mediante el servicio de control de calidad FAMOS (sigla que en inglés significa *pequeñas empresas de mujeres y de hombres*), con objeto de facilitar acceso a la financiación, a las mujeres en particular. La idea es crear un entorno propicio a la igualdad de género, conforme a la estrategia gubernamental de inclusión financiera.

FAMOS forma parte del Plan de Desarrollo del Sector Financiero de Zambia (Fase II) que armoniza dos reformas clave que la OIT desea promover: la inclusión financiera de las mujeres y los conocimientos financieros. Estas dos áreas se han convertido en un factor primordial de la participación femenina en las

actividades económicas, mediante el desarrollo del espíritu empresarial.

El Grupo de Tareas FAMOS, presidido por el Banco de Zambia, ha adoptado un plan de trabajo, que ha dado lugar a una serie de logros:

- se organizaron controles de calidad FAMOS en los tres bancos comerciales de Zambia;
- se difundieron buenas prácticas en la ejecución de controles de calidad FAMOS, en foros internacionales, como la mesa redonda sobre las mujeres y el acceso a las finanzas en África (Arusha, abril de 2012), y en la Segunda Cumbre Económica para Mujeres Africanas (Lagos, julio de 2012), auspiciada por el Banco Africano de Desarrollo y New Faces, New Voices;
- se organizó una exposición financiera con ocasión del Mes de la Mujer Empresarial (en inglés, MOWE)

de 2012, cuyo tema principal fue «Acelerar el Empoderamiento Económico de la Mujer: clave para la creación de empleo y de riqueza», y cuyo tema secundario fue «Inclusión Financiera de las Mujeres»; y

- en octubre de 2012, en el Banco de Zambia se impartió un curso de formación sobre las auditorías participativas de género, actividad auspiciada por la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT y la Oficina Regional para África. =
- **Contactos: Sra. Mwila Chigaga, chigaga@ilo.org, y Sra. Belinda Chanda, chanda@ilo.org**
- **Descarga del discurso principal del Gobernador Adjunto de la Administración del Banco de Zambia ante la Conferencia MOWE (Lusaka, 26 y 27 de septiembre) (en inglés)**

Lanzamiento de una campaña para promover la ratificación del Convenio de la OIT núm. 156 en la República Dominicana

Con objeto de que la población comprenda las dificultades de prestar una atención apropiada a los niños y a los ancianos o las personas discapacitadas a cargo de las familias, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Mujer y el Centro de investigación para la Acción Femenina (CIPAF) han aunado esfuerzos en una campaña en favor de la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156).

En una fase inicial de la campaña, la OIT elaboró un informe nacional sobre el equilibrio entre la vida laboral y la familiar (*Ambos a dos: Proveer y cuidar – El desafío pendiente en una sociedad en evolución*). El estudio reveló que la mayoría de los miembros de la fuerza de trabajo carecía de una

infraestructura pública asistencial para que quienes trabajan pudieran conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.

La campaña para ratificar el Convenio núm. 156 fue ideada para hacer comprender a la población, a los parlamentarios, a la administración pública, y a los trabajadores y empleadores, la importancia de tomar debidamente en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores que tienen un familiar necesitado de cuidados y de atención especial. La campaña se inició el último domingo de julio, fecha en que en la República Dominicana se celebraba el Día del Padre, a fin de poner de manifiesto la corresponsabilidad de los hombres y de las mujeres respecto de la prestación de cuidados y atención, y por lo tanto

una vida más armoniosa. El Sr. Francisco Domínguez Brito (Ministro de Trabajo), la Sra. Alejandrina Germán (Ministra de la Mujer), la Sra. María José Chamorro (Especialista Superior de Género de la OIT), y la Sra. Magaly Pineda (Directora del CIPAF) estuvieron presentes en el lanzamiento de la campaña (Santo Domingo, 1º de agosto de 2012).

→ **Contacto: Sra. María José Chamorro, chamorro@ilo.org**



Francisco Domínguez Brito, Ministro de Trabajo, en el lanzamiento de la campaña (Santo Domingo, 10 de agosto de 2012)

Papel principal de la OIT en un estudio sobre la igualdad de género y el trabajo decente en América Latina y el Caribe

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres y la OIT están elaborando un informe interinstitucional regional sobre trabajo decente e igualdad de género, que se publicará a principios de 2013. Se trata de uno de los elementos de una iniciativa de colaboración, en la que se contempla realizar talleres tripartitos de consulta para presentar las conclusiones iniciales del informe, y obtener recomendaciones de los expertos de los cinco organismos asociados.

Tal como señaló la Sra. Elizabeth Tinoco, Directora Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, si bien hay más mujeres en la fuerza de trabajo, su número sigue siendo inferior al de los hombres; están más expuestas al desempleo; perciben un salario inferior; y están más expuestas a malas condiciones de empleo en el sector informal. Pese al importante avance registrado, sigue habiendo cuestiones por resolver.

En los últimos años ha habido una drástica reducción de la tasa de desempleo urbano, que en la actualidad es del 6,7 por ciento. Sin embargo, el desempleo entre las mujeres sigue siendo 1,4 veces más elevado que el de los varones, una diferencia que no ha cambiado a lo largo de los años. En el número más reciente de *Panorama laboral* se indicaba que, si bien la tasa de

participación femenina en la fuerza de trabajo y la tasa de empleo en los últimos años se han mantenido en aumento, hasta llegar al 49,5 y al 45,5 por ciento respectivamente, las cifras siguen siendo inferiores a las de los hombres, cuyas tasas se sitúan en el 71,3 y el 67,3 por ciento respectivamente. En *Panorama laboral* también se revelaba que la proporción de mujeres en el sector informal (53,7 por ciento) sigue siendo mayor que la de los hombres (47,8 por ciento).

El informe interinstitucional constituye la primera iniciativa de esta magnitud para proporcionar un panorama detallado, tanto de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, como de las políticas que están aplicándose en América Latina y el Caribe para promover la igualdad de género. La información y los datos desglosados por sexo facilitados en el informe permitirán individualizar los factores estructurales que determinan el nivel de empleo femenino, y diseñar políticas para solucionar las disparidades restantes en las áreas siguientes: la segregación ocupacional; las disparidades salariales; la situación de las mujeres del ámbito rural y de las mujeres indígenas, así como la de las mujeres de origen africano; las mujeres migrantes; las repercusiones de las jornadas de trabajo prolongadas y de la doble carga de trabajo; la persistencia de las políticas potencialmente discriminatorias; y la contribución de las mujeres a la reducción de la pobreza.

→ **Contacto: Sra. María Elena Valenzuela, valenzuela@oit Chile.cl**

Auditoría de género en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de El Salvador

Del 27 de febrero al 10 de marzo de 2012, la OIT y la Organización de Estados Americanos (OEA) realizaron una Auditoría Participativa de Género (APG) en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de El Salvador. Las recomendaciones dimanantes de la APG se sometieron a discusión, y recibieron la aprobación del Ministro, Sr. Humberto Centeno.

A modo de seguimiento, la OIT y la OEA han ayudado al Ministerio a formular un plan de acción para poner en práctica las recomendaciones de la APG. En la definición de los objetivos estratégicos del plan y las actividades que se emprenderán, se contó con la participación activa de funcionarios del Ministerio. El plan servirá para facilitar la aplicación de las medidas destinadas a institucionalizar la igualdad de género en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, en todas las estructuras y los niveles, y demuestra la clara determinación política del Ministerio en esta esfera.

→ **Contacto: Sra. María José Chamorro, chamorro@ilo.org**

Gran avance de Uruguay hacia el trabajo decente para las trabajadoras domésticas

Uruguay fue el primer país que ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189), destinado a mejorar las condiciones de trabajo de miles de millones de trabajadores domésticos en el mundo; la ratificación se produjo apenas un año después de la adopción del instrumento en la Reunión de 2011 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Al presentar el documento de ratificación, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay, Sr. Eduardo Brenta, explicó que su país había asumido el compromiso político de promover el Convenio; a tal fin, se había presentado un proyecto de ley, que había sido adoptado por unanimidad por ambas cámaras parlamentarias.

En 2012, la OIT emprendió una serie de actividades para fortalecer las organizaciones de trabajadoras domésticas y las de sus empleadores. Uruguay es uno de los

pocos países del mundo en el que el trabajo doméstico está cubierto por la negociación colectiva. Se han celebrado talleres de formación (Paysandú, 29 de abril de 2012, y Maldonado, 6 de mayo de 2012) para capacitar a dirigentes del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) en la defensa de los derechos laborales fundamentales. La OIT también ha ayudado a la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU) a crear un sitio web para informar a las trabajadoras domésticas y a sus empleadores de sus derechos y obligaciones, y para promover el trabajo decente. =

- **Contacto:** Sra. María Elena Valenzuela, valenzuela@oit Chile.cl
- **Acceso al sitio web de la LACCU**
- **Ver el video «Uruguay: Líder en protección de las y los trabajadores domésticos»**



Dirigentes de SUTD presentes en el taller de formación (Paysandú, 29 de abril de 2012)

Avance en la ratificación del Convenio núm. 189 en América Latina

En el primer semestre de 2012, la OIT promovió la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) en varios países de América, varios de los cuales han logrado un avance significativo. Los parlamentos de Bolivia, Costa Rica y Paraguay han aprobado la ratificación ulterior del Convenio, y ahora se encuentran en la última etapa de debate parlamentario. En Colombia, Nicaragua y la República Dominicana, las discusiones ya han comenzado, y en otros países de América Latina se está movilizándose a los trabajadores y a sus organizaciones para que promuevan la ratificación del Convenio.

La OIT ha prestado apoyo al proceso; para ello, ha facilitado material de sensibilización, ha celebrado talleres de

divulgación de los conceptos que sustentan el Convenio núm.189 y la Recomendación núm. 201, y ha preparado estudios sobre el tema. También ha animado a las trabajadoras y los trabajadores domésticos a celebrar reuniones que les permitan analizar la situación vigente en relación con el trabajo doméstico remunerado y su función en la sociedad, ganar el respaldo de las autoridades y de la sociedad civil, generar un compromiso con la ratificación del Convenio y promover los derechos de los empleados domésticos remunerados. =

- **Contacto:** Sra. María Elena Valenzuela, valenzuela@oit Chile.cl
- **Acceso a la información más reciente de la OIT sobre Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en América**

Programa de dinero a cambio de trabajo, destinado a vendedores en mercados y productores avícolas de Fiji

Tras las graves inundaciones de febrero y abril de 2012, y con la ayuda del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), de ONU Mujeres y de la OIT, el Gobierno de Fiji puso en marcha un programa de dinero a cambio de trabajo. Con este programa de protección reducido y en pequeña escala se pretendía estimular la recuperación de la economía y de los medios de subsistencia, animando a las vendedoras de mercados y los productores agrícolas a participar en las actividades de limpieza y restauración posteriores al desastre. En el caso de muchas de las mujeres, era la primera vez que percibían una remuneración por su trabajo, y que podían contribuir a los ingresos de la familia. El programa se desarrolló en cuatro aldeas y ciudades afectadas por las inundaciones en la zona de Rakiraki y Nadi. Entre el 26 de abril y el 5 de junio de 2012, en Rakiraki, el programa benefició a 352 personas (el 85% de las cuales eran mujeres) de los dos principales grupos étnicos (iTaukei e Indo-Fijian). En Nadi, unas 850 personas se beneficiaron del programa, la mayoría eran mujeres víctimas de las inundaciones. Todos los trabajadores recibieron un equipo de protección, y percibieron una remuneración por las tareas realizadas. El programa tuvo una muy buena acogida, y también ofreció la posibilidad de que los beneficiarios participaran en un breve curso de formación específico, encaminado a mejorar la productividad agrícola de los vendedores en mercados, la planificación de la producción para los mercados, la manipulación de los alimentos y las calificaciones financieras. =

- **Contacto:** Sra. Line Begby, begby@ilo.org



Vendedores en mercados en Rakiraki, Fiji

Pakistán: Empoderamiento de las mujeres en el Punjab

En colaboración con los mandantes y las partes interesadas, el programa de igualdad de género de la OIT ayudó al Gobierno del Punjab a formular un conjunto de instrumentos agrupados bajo el título *Empoderamiento de las Mujeres, 2012*. Se incluyeron una política para las mujeres que trabajan en el hogar, y material sobre: promoción de servicios de guardería en el lugar de trabajo; fomento del espíritu empresarial femenino; protección contra el acoso sexual; respaldo a las condiciones de alojamiento de las trabajadoras; igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y para la consiguiente revisión de las leyes, a fin de que se ajusten al Convenio núm. 100; servicios de orientación profesional para las

mujeres; compromiso con el aumento de las oportunidades de desarrollo de las calificaciones de las mujeres; y simplificación de la normativa relativa a la licencia de maternidad y de paternidad. Para crear mayor concienciación en el público acerca del acoso sexual, en colaboración con la Policía Nacional de Autopistas y Carreteras, se emprendió una innovadora iniciativa para fomentar la seguridad de los desplazamientos de las trabajadoras, que el Gobierno mejoró y adoptó. Asimismo, a partir de las evaluaciones realizadas en colaboración con la OIT, todos los departamentos de trabajo provinciales trabajan por la introducción de mecanismos institucionales para promover la igualdad de género. En marzo de 2012, la OIT y

ONU Mujeres suscribieron una carta de intención basada en un memorando de entendimiento global suscrito por los dos organismos en junio de 2011, para lograr: un enfoque de colaboración respecto de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer mediante el fortalecimiento de la participación de las mujeres y su representación política; el aumento de la capacidad de los departamentos de gobierno para conseguir que se incluya la perspectiva de género en el trabajo; realizar estudios conjuntos y prestar asistencia al organismo nacional de recolección de datos, con miras a mejorar la recopilación de datos desglosados por sexo.

→ **Contacto:** Sra. Saadya Hamdani, saadya@ilo.org

Hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores y las trabajadoras domésticas de la India

Con el apoyo de la OIT, la India sigue avanzando en la concreción del trabajo decente para las personas que trabajan en el servicio doméstico. El borrador de una política que lleva por título *Política Nacional para los Trabajadores y las Trabajadoras Domésticas* aguarda la aprobación del Gobierno. A nivel central y en algunos Estados, los planes de bienestar social comienzan a hacerse extensivos a quienes trabajan en el servicio doméstico; por su parte, los asociados sindicales de la OIT ya han comenzado a organizar a estas personas, vinculándolas

a planes de bienestar, e instruyéndolas sobre sus derechos. Por otra parte, para colaborar con estas trabajadoras, los comités sindicales centrales de mujeres han colaborado, ayudando a planificar el camino a seguir. El 3 de septiembre de 2012, el *Lok Sabha* aprobó la Ley de protección de las mujeres contra el acoso sexual en el lugar de trabajo (prevención, prohibición y reparación). La futura ley cubrirá a las trabajadoras de empresas del sector informal que empleen a menos de 10 personas, y se extenderá al personal doméstico empleado en casas de particulares.

Se están elaborando herramientas de aumento de la capacidad para respaldar el funcionamiento eficaz de los comités internos de presentación de quejas en empresas y comisiones de relaciones laborales, de conformidad con lo previsto en las Directivas del Tribunal Supremo de 1997 en relación con el acoso sexual (*Vishaka*). ONU Mujeres y la OIT han convenido formular una carta de intención para fortalecer su colaboración en la India y en la subregión.

→ **Contacto:** Sra. Saadya Hamdani, saadya@ilo.org

Bangladesh: Prevención y reparación del acoso sexual en el lugar de trabajo

Después de la ejecución de programas de sensibilización en Bangladesh en el marco de la iniciativa sobre Violencia contra las Mujeres, varias organizaciones privadas de gran volumen (por ejemplo, Apex Group, Pran Group, Beximco Pharmaceutical, ACI Limited) han adoptado medidas de prevención y de reparación del acoso sexual en el lugar de trabajo. Entre otras disposiciones, se han colocado buzones para la presentación de denuncias o de sugerencias, y se han creado comités encabezados por mujeres, para solucionar este problema. Tras la aprobación en mayo de 2009 de una Directiva del Tribunal Supremo, destinada a prevenir el acoso sexual en las instituciones de

enseñanza y en el empleo, y de la adaptación del código de buenas prácticas de la OIT sobre violencia en el lugar de trabajo, también se han revisado las políticas de recursos humanos, con miras a promover la igualdad de género. Por su parte, por primera vez, los sindicatos también han incluido la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia por razones de género en sus programas de desarrollo. Todas estas iniciativas han contribuido a romper el silencio acerca de la violencia basada en el género en el lugar de trabajo. En otro orden de cosas, un proyecto sobre educación y formación técnica y profesional, ejecutado en colaboración con el Consejo Nacional para el

Desarrollo de las Calificaciones (NSDC), ha dado lugar a la formulación de una *Estrategia Nacional para la promoción de la Igualdad de Género en la educación y la formación técnica y profesional*, que el 26 de septiembre recibió la aprobación del Comité Ejecutivo. La estrategia proporciona un conjunto claro de prioridades y metas, así como mecanismos de desempeño y rendición de cuentas destinados a aumentar la participación femenina mediante una combinación de medidas socioculturales, económicas, institucionales y sistémicas para mejorar el empleo de la mujer.

→ **Contacto:** Sra. Saadya Hamdani, saadya@ilo.org

Programa de Acción para la Protección de los Derechos de las trabajadoras migrantes domésticas del Líbano (en inglés, PROWD)

PROWD es un programa financiado por el Organismo Suizo para el Desarrollo y la Cooperación y por la Comisión Europea (UE), y pretende mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres migrantes que se dedican al trabajo doméstico en el Líbano. Se basa en un enfoque triple para inducir los cambios deseados: revisar las leyes aplicables a las trabajadoras domésticas, a fin de que su situación se ajuste a lo previsto en las normas internacionales del trabajo; aumentar la capacidad de las partes interesadas, para que estén en mejores condiciones para controlar los términos y condiciones de contratación de los trabajadores; y crear conciencia sobre los derechos y las obligaciones de las trabajadoras domésticas y de los ciudadanos libaneses.

Actividades en curso

- Elaboración de un contrato uniforme y unificado, analizado junto con el Ministerio de Trabajo, para lograr mejores términos y condiciones de empleo para las trabajadoras domésticas.
- Revisiones de las condiciones y procedimientos para obtener un permiso de trabajo y de residencia, para cambiar de empleador y para inspeccionar la casa donde se trabaja.
- Un código de conducta para las agencias de empleo privadas, elaborado por el Sindicato de Propietarios de Agencias de Empleo del Líbano (SORAL).
- Talleres para medios de comunicación y especialistas en comunicación, para

estimular una mejor comprensión y animar la difusión de información sobre temas relacionados con las trabajadoras domésticas migrantes.

- «Adam around the Globe» (Adán recorre el mundo), serie de cuentos para introducir a los niños libaneses a la cultura de las trabajadoras domésticas migrantes, complementada por una guía de orientación docente sobre el tema de las trabajadoras domésticas, destinada a maestros de jardín de infantes y de enseñanza secundaria y a sus alumnos.



Cubierta de la serie de cuentos «Adam Round the Globe» (Adán recorre el mundo)

- «Guía Informativa para Trabajadoras Domésticas Migrantes del Líbano», disponible en breve en amárico, tagalo, malgache, sinhala, tamil, bengalí y nepalí; actualmente disponible en francés, inglés y árabe.
- **Contacto:** Sra. Zeina Mezher, mezher@ilo.org

Violencia por razones de género en el territorio palestino ocupado

En colaboración con la Oficina Central de Estadística de Palestina y el Instituto de Estudios para la Mujer, de la Universidad de Birzeit, la OIT ha realizado una encuesta nacional sobre la dimensión de género de la violencia en el lugar de trabajo, para obtener datos que se tendrán en cuenta al formular las políticas. Es la primera vez que se realiza un estudio de este tipo en los territorios palestinos ocupados.

De las 853 trabajadoras encuestadas, el 78,2 por ciento declaró no haber estado expuesta a ninguna forma de violencia por razón de género, y el 21,8 por ciento declaró haber vivido al menos una de las formas de violencia. Alrededor del 4,2 por ciento declaró haber sido víctima de formas de violencia más de cinco veces, mientras el 7,6 por ciento dijo haber sido víctima de acoso al menos una vez. Las conclusiones ponen de manifiesto la falta de medidas para disuadir a los agresores, pero también reflejan la reticencia de las víctimas a denunciar el hecho. Además, los datos revelan que los principales responsables de acoso y de demandas de atención sexual no deseadas son clientes y colegas de trabajo. El estudio concluye que el Gobierno y las agencias de empleo deberían prestar más atención al acoso a las mujeres, y promover políticas punitivas.

→ **Contacto:** Sra. Emanuela Pozzan, pozzan@ilo.org

Respuestas de la OIT a los desafíos que enfrentan las mujeres en los mercados de trabajo en Europa central y oriental

Eficacia política

Para promover y facilitar el acceso de las mujeres al empleo, el Equipo de apoyo técnico de la OIT sobre trabajo decente de la Oficina Subregional de la OIT para Europa Central y Oriental (OSR-Budapest) ha centrado la atención en mejorar la eficacia de los instrumentos de política existentes para prevenir la discriminación en la contratación y la desigualdad de trato respecto de las trabajadoras. El trabajo contempla una cartografía de buenas prácticas, que expone la forma en que los servicios de inspección del trabajo, los servicios públicos de empleo, y las comisiones de igualdad de género controlan, supervisan y sancionan la publicación de anuncios de vacante discriminatorios, con miras a elaborar – más entrado el bienio – herramientas de aumento de la capacidad.

Sensibilización

Para reducir el trabajo no declarado y los riesgos laborales, y para mejorar la igualdad entre mujeres y hombres ante el trabajo, se han puesto en marcha campañas de sensibilización, que constituyen un medio importante para instruir al público más amplio sobre la problemática de la igualdad de género y sobre la función de las instituciones laborales. Por ejemplo, en la ex República Yugoslava de Macedonia y en Moldova, se presta asistencia en la elaboración y ejecución de campañas de sensibilización en el sector agrícola y de la construcción. También en Ucrania se ha puesto en marcha una campaña para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, y está prevista otra para explicar de qué manera los inspectores del trabajo pueden colaborar en la consecución de los objetivos de trabajo decente.

Trabajo y equilibrio familiar

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156), 1981, constituye un importante punto inicial para abordar la igualdad de oportunidades para las trabajadoras, en especial, si se tiene en cuenta que la desventaja que padecen las mujeres en el mercado de trabajo proviene de la idea de los empleadores de que ellas se consagran menos al trabajo que los hombres, debido a sus responsabilidades

familiares, existentes o futuras. Si bien el Convenio núm. 156 ha sido ratificado por 13 países en la región de Europa y Asia central, su aplicación sigue presentando problemas, pues conforme a la legislación y la práctica de muchos Estados Miembros, las prestaciones por razones familiares tienden a concederse a la mujer, mientras que a los hombres sólo se les conceden en última instancia. Además, las licencias prolongadas, de entre tres y seis años, para el cuidado de un hijo (que toman sobre todo las mujeres) no son habituales en los países de la región, donde hay un bajo nivel de reemplazo, y donde incluso no son remuneradas, lo cual influye significativamente en la reincorporación al mercado de trabajo. Independientemente de la situación de los Estados Miembros en cuanto a la ratificación, la OIT ha respondido a un creciente nivel de pedidos de asistencia técnica sobre medidas de política y mecanismos de financiación para conciliar las responsabilidades familiares y laborales (en la ex Rep. Yugoslava de Macedonia, Moldova, Ucrania). En la actualidad, se están diseñando módulos de aumento de la capacidad, para que los interlocutores sociales puedan promover instrumentos y soluciones laborales para armonizar las necesidades y las preferencias de los trabajadores en relación con las horas de trabajo, y las necesidades de las empresas.

Brecha salarial de género

La decreciente proporción de los salarios en el producto interior bruto de esta región ha desacelerado el ritmo al que los Estados Miembros pueden reducir la brecha de género en los ingresos, una nueva esfera de trabajo para muchos Estados Miembros (Albania, Bosnia-Herzegovina y la ex República Yugoslava de Macedonia), mientras se debaten por mejorar la participación laboral de la mujer y por lograr la eficacia de las leyes y las políticas en materia de igualdad de género. En Albania, Ucrania y la ex República Yugoslava de Macedonia se está realizando una labor analítica para dotar a los mandantes de conocimiento empíricos, para que emprendan así un diálogo de política en torno a la reducción de la brecha salarial. En Skopje (FYRM), el 6 de junio de 2012 se realizó un taller de aumento de la capacidad, para formar a representantes de organizaciones de trabajadores en métodos de evaluación de puestos de trabajo imparciales desde el punto de vista del género.

→ **Contacto: Sra: Reiko Tsushima,**
tsushima@ilo.org

Nueva Recomendación de la OIT sobre los pisos de protección social

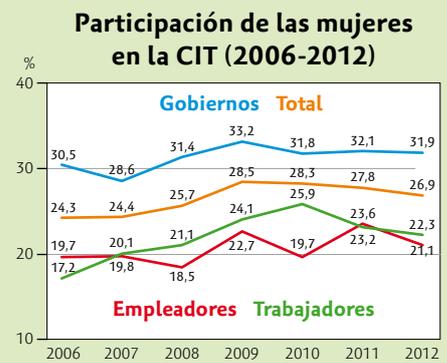
El 14 de junio de 2012, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación sobre los pisos de protección social (núm. 202). Un umbral mínimo de protección social es un conjunto de garantías establecidas por cada país, que aseguran la protección, y cuya finalidad es prevenir o mitigar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social. Esta prestación ayuda particularmente a las mujeres de la economía informal, a las que tienen un empleo precario o una situación de empleo irregular, y a las que tienen responsabilidades familiares. La aplicación de la Recomendación se basa en los principios de no discriminación, igualdad de género y atención de las necesidades especiales, así como en el de integración social, incluso de quienes están en la economía informal.

→ **Descargar la Recomendación sobre los pisos de protección social (núm. 202)**

Participación de las mujeres en la CIT

En la Resolución de la CIT de 2009 *relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente* se instruye a la OIT a «...mejorar la representación de la mujer en todos los niveles, en todas las reuniones de la OIT – incluidas las sesiones del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo». Pese a los esfuerzos desplegados por la OIT, el Comité de Credenciales de la Conferencia observó que la participación de las mujeres delegadas y consejeras en la Conferencia no había alcanzado el objetivo establecido en 1990 por las Naciones Unidas, de incrementar la proporción de mujeres en los órganos decisorios y de formulación de políticas al menos en un 30 por ciento. El Comité pidió al Consejo de Administración, a través de la Conferencia, que estudiara medidas concretas para mejorar la situación al respecto. En su reunión de noviembre de 2012, el Consejo de Administración examinará una selección de medidas específicas (véase GB.316/LILS/1).

En el informe de la OIT *La paridad de género en la Conferencia Internacional del Trabajo* se incluyen cuadros y gráficos que ilustran los porcentajes detallados más adelante, con una cantidad de asistentes en 2012 de 806 mujeres y 2.195 hombres. El grupo gubernamental presentó la participación femenina más elevada de mujeres,



con el 31,9 por ciento, seguido del grupo de los trabajadores, en el que las mujeres representaron el 22,3 por ciento, y del de los empleadores, en el que representaban el 21,1 por ciento. La región europea tuvo la mayor representación, con el 35,8 por ciento de mujeres participantes, seguida de América, con el 32,2 por ciento; la participación más baja se registró en relación con los Estados Árabes, con un 11,7 por ciento.

En el informe de la OIT también se analiza el número de Ministros que hicieron uso de la palabra en la reunión plenaria de la Conferencia: sólo el 24,8 por ciento de estos oradores eran mujeres, en comparación con el 29,3 por ciento del año anterior.

→ **Descargar La paridad de género en la Conferencia Internacional del Trabajo**

La crisis del empleo juvenil: llamado a la acción

En la reunión de la Conferencia celebrada en junio de 2012, la OIT adoptó una resolución en la que se reclama una acción inmediata, específica y renovada para resolver la crisis del empleo juvenil. En la Resolución se ofrece un conjunto de medidas comprobadas y sometidas a prueba, y se subraya la necesidad de equilibrio, congruencia y complementariedad de las medidas de política. Se pide a los gobiernos que promuevan el espíritu empresarial de los jóvenes, en especial entre las mujeres jóvenes, y que presten particular atención a la adquisición de conocimientos y calificaciones elementales por parte de los muchachos y las jóvenes. Se hace hincapié en la necesidad de que la OIT siga ayudando a los países en la «recopilación sistemática de datos sobre el mercado de trabajo desglosados por edad y por género», y de que los programas y las políticas respeten los derechos de los trabajadores jóvenes y atiendan a los aspectos de género.

→ **Descargar la resolución: La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción**



Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT (segunda edición), OIT, 2012 (en inglés)

La primera edición (2008) esta disponible en español. En esta versión revisada del manual se ofrecen lineamientos e instrucciones prácticas a los facilitadores sobre cómo planificar y llevar a cabo las auditorías participativas de género (APG) en el contexto de una organización. Se basa en la experiencia práctica de la OIT adquirida entre 2001 y 2012 en la ejecución experimental de auditorías participativas de género de muchas unidades técnicas y oficinas nacionales de la Organización, de mandantes y de asociados de las Naciones Unidas.

Indigenous women workers – With case studies from Bangladesh, Nepal and the Americas, OIT GENDER/NORMES, Documento de trabajo 1/2012 (en inglés)

En el documento se resumen las conclusiones de varios estudios de casos realizados en América del Sur, Nepal y Bangladesh y se hacen algunas recomendaciones sobre cómo promover el trabajo decente entre las mujeres indígenas.

Good practices and challenges on the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), and the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156): A comparative study, OIT GENDER, Documento de trabajo 2/2012 (en inglés)

En el documento de trabajo se presentan diez estudios de casos nacionales relacionados con los Convenios núms. 183 y 156 y se definen posibilidades para intensificar su ratificación y puesta en marcha, conforme a lo solicitado en la resolución sobre la igualdad de género de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009. En un anexo figura una bibliografía anotada con 150 publicaciones de interés, que hace de esta obra una herramienta de referencia completa para profesionales y formuladores de políticas.

Equal Pay: An introductory guide, ILO NORMES y TRAVAIL, 2012 (de próxima aparición) (en inglés)

En esta guía se clarifican los conceptos que sustentan el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, conforme a lo establecido en el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100), y se brindan orientaciones sobre su aplicación práctica. También servirá de ayuda a la hora de aplicar el principio en la legislación y la práctica nacionales, de negociar disposiciones sobre la igualdad de remuneración en los convenios colectivos, y de formular políticas relativas al empleo, con inclusión de métodos de evaluación de los puestos de trabajo.

Gender equality and social dialogue: An annotated bibliography, Departamento de Diálogo Social de la OIT, 2012 (de próxima aparición) (en inglés)

Con una recopilación de más de 100 bibliografías anotadas, este estudio exhaustivo incluye en cada entrada un resumen detallado, en el que se brinda una visión del papel del diálogo social y la negociación colectiva y se ponen de relieve cuestiones como la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, la violencia de género y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Integrating gender equality in monitoring and evaluation of projects (Guidance Note 4), Unidad de Evaluación de la OIT, 2012 (en inglés)

En esta versión revisada de la nota orientativa de la OIT sobre las cuestiones de género en la evaluación de proyectos figuran explicaciones actualizadas sobre la manera de integrar la perspectiva de género en los procesos de vigilancia y evaluación. Se citan todas las publicaciones y los documentos de interés y se presentan novedades como las directrices recientes, presentadas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG).

Decent work for domestic workers in Asia and the Pacific: Manual for trainers. OIT y la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN), 2012 (en inglés)

En el manual se exponen opiniones, experiencias y perspectivas de trabajadoras y trabajadores domésticos, con el objeto promover la reflexión y el diálogo en torno a este tipo de trabajo y a mecanismos de colaboración entre los trabajadores domésticos y sus asociados, con miras a alcanzar sus objetivos.

Training package: Equality and non-discrimination at work in East and South-East Asia: Guide and Exercise and tool book for trainers OIT, 2011 (en inglés)

Este módulo pedagógico sobre igualdad y no discriminación en el trabajo en Asia oriental y sudoriental fue diseñado para mejorar la aplicación del Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en la región. Contiene una *Guía* en que se exponen conceptos y métodos para erradicar la discriminación y promover la igualdad en el trabajo, y un *Libro de ejercicios y herramientas para los instructores* con distintas actividades educativas y herramientas de capacitación electrónicas que facilitan una formación interactiva en materia de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación.

Combatiendo la desigualdad desde lo básico: Piso de protección social e igualdad de género, OIT, ONU-Mujeres y PNUD, 2012

El informe es una contribución a la reciente reflexión sobre modelos de seguridad social en América Central y la República Dominicana, así como a una mayor investigación sobre sus marcos de referencia, metodologías y aplicación práctica desde la perspectiva de la igualdad de género. Su objetivo es que los modelos respondan a los derechos económicos, sociales y culturales que de forma individual deben ser garantizados a todos los ciudadanos y ciudadanas.

ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, segunda edición, OIT, 2007 ¡Ahora disponible en árabe!

Ordenada alfabéticamente por tema, esta publicación es una herramienta esencial para sensibilizar a la población acerca de las consecuencias jurídicas derivadas de las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres. Se centra en las obligaciones de los gobiernos y los empleadores y en los derechos de los trabajadores respecto de la igualdad de género consagrados en los Convenios y Recomendaciones internacionales del trabajo de la OIT, y en ella se explican varios conceptos políticos, jurídicos y socioeconómicos actuales, especialmente en lo que atañe a las trabajadoras y la igualdad de género.

La versión electrónica de *Noticias de Género de la OIT 2012*, disponible en la página web de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT (www.ilo.org/gender), brinda acceso a múltiples documentos y recursos en línea.