

# Trabajo

LA REVISTA DE LA OIT - Nº 72, Agosto 2011



Oficina  
Internacional  
del Trabajo  
Ginebra



**Luchar contra la discriminación en el trabajo:  
Riesgo de avance**

La revista Trabajo se publica tres veces al año por el Departamento de Comunicación e Información Pública de la OIT en Ginebra y se distribuye gratuitamente. También se publica en árabe, chino, finlandés, hindi, japonés, noruego y español.

#### **JEFE DE EDICIÓN**

Hans von Rohland

#### **EDICIÓN ESPAÑOLA**

En colaboración con la Oficina de la OIT en Madrid

#### **UNIDAD DE PRODUCCIÓN**

Iselín Danbolt, Martine Jacquinod, Corine Luchini

#### **EDICIÓN FOTOGRÁFICA**

Marcel Crozet

#### **DIRECCIÓN ARTÍSTICA**

Enzo Fortarezza, MDP, OIT en Turín

#### **DISEÑO DE PORTADA**

Gill Button

#### **CONSEJO EDITORIAL**

Thomas Netter (Presidente), Charlotte Beauchamp, Corinne Perthuis, Hans von Rohland

Esta revista no constituye un documento oficial de la OIT. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras.

La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Los textos y las fotos pueden reproducirse libremente (excepto las fotos de agencias), mencionando la fuente. Es tal caso, se agradece la notificación por escrito.

La correspondencia debe dirigirse al Departamento de Comunicación de la OIT, CH-1211, Ginebra 22, Suiza.  
Tel: +4122/799-7912  
Fax: +4122/799-8577  
[www.oit.org/communication](http://www.oit.org/communication)  
Correo electrónico: [oit\\_magazine@oit.org](mailto:oit_magazine@oit.org)

Impreso por GRAFOFFSET, S.L.  
ISSN: 1020-0037  
Depósito Legal: M.40.761-1995

## La OIT en 1941: Preservar y extender las fronteras sociales de la democracia

Poco después de declararse la Segunda Guerra Mundial en 1939, Suiza estaba rodeada por Alemania y sus aliados. Resultaba evidente que el funcionamiento ordinario de la OIT, con sede en Ginebra, ya no era posible. La Oficina se trasladó a Montreal, Canadá, en mayo de 1940, y estableció su sede en la McGill University.

Fue un viaje a territorios inexplorados. John G. Winant, Director de la OIT, al abandonar la Organización en 1941, describió el reto que aguardaba a su sucesor, Edward Phelan. Es tarea de la OIT, escribió, “preservar y extender las fronteras sociales de la democracia”, porque el futuro de la humanidad depende “del tipo de civilización que surja tras esta guerra, del tipo de instituciones mundiales que se creen a su conclusión”.

Los aliados estaban preocupados principalmente por una guerra que no estaban seguros de ganar. Eran muy conscientes, además, de que el resultado de la contienda exigía el apoyo activo de los trabajadores. Vincular la credibilidad de una institución como la OIT a preservar la democracia, el progreso social y la victoria en la guerra revestía, por tanto, una enorme importancia.

La OIT no sólo tenía que sobrevivir. Debía definir asimismo su papel en el contexto global del período posterior a la segunda guerra mundial. La relación entre desarrollo social y expansión económica se situaba en el centro de este debate sobre el alcance del mandato de la institución.

Se consideraba que la mejor manera de demostrar la vitalidad de la Organización consistía en celebrar una Conferencia Internacional del Trabajo. En un estado de guerra, tal empeño no resultaba fácil pero, finalmente, en octubre de 1941, la Columbia University albergó una conferencia en Nueva York: una sesión “extraordinaria” en la que no se votó ningún Convenio ni Recomendación y en el que se respaldó claramente el esfuerzo bélico de los aliados.

La Conferencia concluyó el 6 de noviembre de 1941 en la Casa Blanca, con un discurso del Presidente Roosevelt, evento que recibió la atención de los medios de comunicación de todo el mundo. Durante la Conferencia se planteó el concepto de una nueva OIT, con una mayor atención a los asuntos

# Historia



Los delegados de los trabajadores ante carteles sobre la guerra, Sesión Especial de la Conferencia Internacional del Trabajo, Nueva York, 1941.

económicos, pero la idea inicial, que consistía en transformar la Organización en una institución capaz de abarcar la totalidad de ámbitos sociales y económicos, se consideró inviable desde un primer momento. Conllevaba que la estructura tripartita se suprimiera, o se ampliara, pero una opción era impensable para los trabajadores, y la otra, para los gobiernos y los empleadores.

Tres años después, sólo unas pocas semanas antes del desembarco de los aliados en Normandía, la Conferencia Internacional del Trabajo volvió a reunirse, esta vez en Filadelfia, con el fin de definir un nuevo conjunto de objetivos y propósitos para la OIT. En la expresión de creencia contenida en la Constitución de la OIT de que “la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social”, los delegados tripartitos de 41 Estados miembros adoptaron una declaración visionaria que no sólo garantizaría la supervivencia de la OIT en el etapa de la posguerra, sino que también definiría los parámetros sociales de lo que denominamos actualmente globalización e interdependencia.

## “UNA PAZ DURADERA SÓLO PUEDE ESTABLECERSE SI SE BASA EN LA JUSTICIA SOCIAL”

La Declaración de Filadelfia estableció que el trabajo no es una mercancía. Que la libertad sindical y de expresión es esencial para lograr un progreso sostenido. Que la pobreza en cualquier ámbito constituye un peligro para la prosperidad en todo el mundo. Y que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

Si la OIT sobrevivió y pronto se puso en marcha se debió en gran medida a la adopción de la Declaración de Filadelfia en 1944. Estos principios son tan relevantes hoy como lo fueron en 1944. ■



*La discriminación en el trabajo continúa existiendo para muchas de los 650 millones de personas con discapacidad.*



## En portada

### 6 Discriminación en el trabajo

En su nuevo Informe Global sobre igualdad en el trabajo, la OIT señala que, a pesar de los continuos avances positivos logrados en la legislación contra la discriminación, la crisis económica y social mundial ha dado lugar a un mayor riesgo de discriminación contra ciertos grupos.

Este número de Trabajo aborda los antiguos y nuevos espacios de la discriminación en el trabajo. Muestra que la discriminación basada en el sexo, la raza y la situación migratoria sigue muy extendida, mientras que categorías especiales de trabajadores, entre los que se incluyen a los trabajadores de edad y a los fumadores, han de superar frecuentemente la reticencia de los empleadores a contratarles o a retenerles en su trabajo.



## Artículos generales

- 26** El trabajo doméstico no es sólo “asunto doméstico”
- 29** Reconocimiento para los trabajadores invisibles de India
- 31** ¿Ratificarán los Estados árabes la histórica norma internacional sobre el trabajo doméstico?
- 33** El elevado coste económico y social de la violencia de género

## Noticias

### 100ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo



- 36** Hacia una nueva era de justicia social
- 38** Derechos laborales básicos para los trabajadores domésticos
- 40** Jefes de Estado y de Gobierno en la Conferencia

- 43** Los líderes jóvenes le dicen a la OIT que necesitan empleos
- 44** Promover el fortalecimiento de las mujeres en el lugar de trabajo
- 44** Día Mundial contra el Trabajo Infantil 2011



- 45** Cooperación Sur-Sur y Triangular
- 46** La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados
- 47** El Consejo de Administración de la OIT elige nuevo Presidente
- 47** El Presidente Sarkozy insta al G20 a fortalecer la dimensión social de la globalización
- 49** Primera alianza global para promover los derechos de los pueblos indígenas

## Recorrido por los continentes

**50**



## Mediateca

**54**



# Artículo de portada

# Discriminación

## La crisis ha abierto nuevo espacio para la discriminación en el trabajo

Los tiempos económicamente adversos constituyen un caldo de cultivo que alimenta la discriminación en el trabajo y en la sociedad. El nuevo Informe Global de la OIT titulado *Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*<sup>1</sup> señala los organismos especializados en temas de igualdad que reciben un mayor número de quejas, lo que pone de relieve que la discriminación en el lugar de trabajo asume formas cada vez más diversas, y que la discriminación por varios motivos se está convirtiendo más en la regla que en la excepción.

El informe se advierte contra la tendencia en los períodos de recesión económica a otorgar una menor prioridad a las políticas que combaten la discriminación, y a los derechos de los trabajadores en la práctica. La prueba está en el aumento de las soluciones de carácter populista, señala Juan Somavía, Director General de la OIT, que añade que esto pone en riesgo los logros arduamente alcanzados durante varias décadas.

Según el informe, las medidas de austeridad y los recortes en los presupuestos de la administración laboral y de los servicios de inspección, así como en la financiación de los organismos especializados en el ámbito de la lucha contra la discriminación y de la igualdad, pueden comprometer seriamente la capacidad de las instituciones para evitar que la crisis

económica dé lugar a un agravamiento de la discriminación y de las desigualdades

El informe añade que la falta de datos fiables en este contexto dificulta la evaluación del efecto preciso de estas medidas. En este sentido, se insta a los gobiernos a que destinen



<sup>1</sup> *Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, Sesión n° 100, 2011, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

# n en el trabajo

recursos humanos, técnicos y financieros a la mejora de la recopilación de datos sobre discriminación a escala nacional.

En el informe se advierte también del auge de nuevas formas de discriminación en el trabajo, mientras que los antiguos retos, en el mejor de los casos, son objeto únicamente de respuestas parciales.

## La respuesta de la OIT

El Informe Global recomienda un conjunto de medidas para combatir la discriminación. Abarcan cuatro áreas prioritarias, incluida la promoción de la ratificación y aplicación universal de los dos Convenios fundamentales de la OIT sobre igualdad y no discriminación; el desarrollo y la puesta en común de conocimientos sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; el desarrollo de la capacidad institucional de los mandantes de la OIT para velar de manera más eficaz por el cumplimiento del derecho fundamental a la no discriminación en el trabajo; y el fortalecimiento de las alianzas internacionales con los principales actores en materia de igualdad.

Las ratificaciones de los dos Convenios fundamentales de la OIT en este ámbito (el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio

“LA DISCRIMINACIÓN PONE EN RIESGO LOS LOGROS ARDUAMENTE ALCANZADOS DURANTE VARIAS DÉCADAS”

sobre la discriminación en el empleo (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)) ascienden a 168 y 169 respectivamente, de los 183 Estados miembros de la OIT. Se sostiene en el informe que, cuando los niveles de ratificación superen el 90%, el objetivo de la ratificación universal será factible.

El derecho fundamental de toda mujer y hombre a no ser discriminado en su empleo y ocupación forma parte integral de las políticas de trabajo decente destinadas a alcanzar un crecimiento económico equilibrado y sostenible, y sociedades más justas, dijo el Sr. Somavía. La respuesta correcta consiste en la combinación de políticas de crecimiento económico, con otras de promoción del empleo, la protección social y los derechos laborales, de manera que los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad civil puedan colaborar, incluido un cambio de actitudes a través de la educación.

El Informe forma parte de una serie de estudios publicados anualmente sobre las cuestiones laborales esenciales de la OIT, y se preparó con arreglo a la Declaración relativa a los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998. La Declaración hace hincapié en cuatro principios fundamentales relativos respectivamente a la libertad sindical, la erradicación del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso y la discriminación. ■





## ENTRE LAS PRINCIPALES CONCLUSIONES QUE SE CITAN EN EL INFORME CABE SEÑALAR:

- Entre las principales conclusiones que se citan en el informe cabe señalar:
- En los últimos decenios se han logrado importantes avances en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo. Sin embargo, persisten las diferencias de retribución entre hombres y mujeres. Estas ganan, por término medio, entre un 70 y un 90% menos que los hombres. Si bien se están introduciendo modalidades de trabajo más flexibles en materia de horarios como ejemplo de políticas favorables a las familias, la discriminación relacionada con el embarazo y la maternidad todavía es un problema común.
- El acoso sexual es un problema importante en el lugar de trabajo. Las mujeres más vulnerables al acoso sexual son jóvenes, económicamente dependientes, solteras o divorciadas y migrantes. Los hombres que sufren acoso suelen ser jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.
- En la actualidad, la lucha contra el racismo sigue siendo tan necesaria como lo ha sido siempre. Los obstáculos que impiden la igualdad de acceso al mercado de trabajo aún han de ser abolidos, en especial para las personas de origen africano o asiático, los pueblos indígenas, las minorías étnicas y, sobre todo, las mujeres que forman parte de estos grupos.
- Los trabajadores migrantes afrontan una discriminación generalizada cuando tratan de acceder a un empleo y, en muchos casos, una vez contratados, son excluidos de los programas de seguridad social.
- Un número cada vez mayor de mujeres y hombres experimentan discriminación por motivos religiosos, mientras que la que la basada en la opinión política suele concentrarse en el sector público, donde la adhesión a las políticas de las autoridades puede influir en el acceso al empleo.
- La discriminación relacionada con el trabajo sigue existiendo para muchas de los 650 millones de personas con discapacidad en el mundo, como lo demuestra su baja tasa de empleo.
- La discriminación contra las personas que viven con VIH/SIDA puede consistir en la imposición de análisis obligatorios, o en condiciones de falsa voluntariedad o que no garantizan la confidencialidad de los resultados.
- En la Unión Europea, el 64% de los encuestados pensaba que la crisis económica conllevaría un aumento de la discriminación por edad en el mercado del trabajo.
- En un número limitado de países industrializados, la discriminación basada en el estilo de vida se ha convertido en un tema de actualidad, especialmente en relación con el tabaquismo y la obesidad.

# Discriminación racial y recesión económica mundial

**La discriminación racial en el mundo del trabajo se está agravando tras la recesión económica mundial, y cuestiona seriamente las políticas que se han seguido a lo largo del último decenio. Informa Gary Humphreys.**

Para Lisa Wong, Senior Declaration Officer en el Programa para la Promoción de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, no son de extrañar las informaciones que indican el aumento de la discriminación racial en el ámbito laboral tras la recesión económica mundial.

“Las minorías étnicas se enfrentan a la discriminación en el mercado de trabajo, y a un acceso limitado a la educación y atención sanitaria, incluso cuando la economía va bien”, señala, “en tiempos de crisis, esos problemas se agravan”.



“LA SITUACIÓN QUE AFRONTAN LAS PERSONAS DE ORIGEN AFRICANO ES MOTIVO DE ESPECIAL PREOCUPACIÓN EN TODO EL MUNDO”

*Lisa Wong*



La tasa de desempleo sigue siendo el doble de elevada para los Afroamericanos en comparación con la población blanca de Estados Unidos.

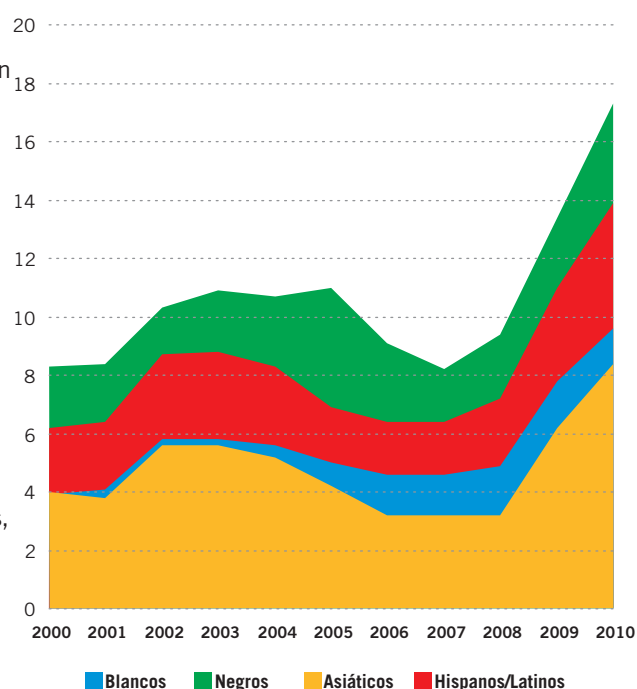
Wong señala también que los paquetes de medidas de austeridad procíclicos que adoptaron los gobiernos preocupados por los niveles de deuda pueden agravar las penurias de las minorías, especialmente cuando afectan a los programas de asistencia social e integración. Por último, las minorías étnicas, como la de los trabajadores migrantes, devienen más vulnerables al considerarlos chivos expiatorios en períodos de recesión, y constituyen objetivos fáciles de la retórica racista de los políticos extremistas lo que, lógicamente, retroalimenta una mayor discriminación.

Aunque los factores que impulsan la discriminación racial, y la exclusión socioeconómica consiguiente se entienden bien, su seguimiento no resulta sencillo. “Uno de los principales problemas que afrontamos en con relación a esta cuestión es su medición”, señala Wong, en referencia al informe *Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, recientemente publicado por la OIT. “La frecuente carencia de datos y la ausencia de una definición inequívoca de los motivos de la discriminación a escala nacional complican el seguimiento de los avances y el establecimiento de objetivos en las iniciativas”, añade. Es urgente por tanto que los gobiernos se comprometan a proporcionar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para mejorar la recopilación de datos (véase el recuadro).

Uno de los mejores indicadores alternativos de la discriminación en el ámbito laboral es la tasa de desempleo y, a este respecto, los datos que acreditan que ciertas minorías raciales sufren especialmente las consecuencias de la recesión

económica actual son sólidos. Por ejemplo, en Estados Unidos, las cifras del Departamento de Trabajo ponen de relieve la existencia de acusadas diferencias en los resultados relativos a los afroamericanos en comparación con los de la población blanca y, de hecho, los de otras minorías (véase el gráfico). En concreto, la tasa de desempleo de los afroamericanos se mantiene en

### Estados Unidos: tendencias del desempleo 2000–2010 (en %)



Fuente: Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Tasas de desempleo (porcentajes por raza y grupo étnico). Obtenido el 10 de mayo de 2010 de <http://det.bls.gov/PDQ/servlet/SurveyOutputServlet>.

cifras que casi duplican las de la población blanca de los Estados Unidos, y la brecha se ha ampliado desde el inicio de la crisis (véase el gráfico).

“La situación que afronta la población de origen africano es motivo de especial preocupación en todo el mundo”, comenta Wong, y señala que unas tendencias comparables a las registradas en Estados Unidos pueden observarse igualmente en Europa. En Sudáfrica, la tasa de desempleo de los negros supera a la de la minoría blanca, y la presencia de los primeros es menor en los puestos de alta dirección.

Según Rafaela Egg, especialista de la OIT en cuestiones de género e igualdad racial en el ámbito laboral y residente en Brasil, este país también se ve afectado, y los datos indican que la tasa de desempleo de los trabajadores “negros” y “mulatos” se sitúa en torno al 10,1%, frente al 8,2% de los trabajadores blancos. “Parte del problema en el país consiste en la percepción generalizada de que Brasil no sufre de discriminación racial”, afirma Egg. “Los problemas raciales no han recibido atención suficiente por ese motivo.”

## Progreso limitado

Aunque la recesión económica ejerce indudablemente un efecto negativo en la discriminación racial en el ámbito laboral, lo cierto es que, aún antes de 2008, los avances en este terreno eran limitados. “Desde 2001, fecha en la que se elaboraron la Declaración y el Programa de Acción de Durban (DPAD) contra la discriminación racial, se han producido muy pocos cambios”,

señala Wong. Esta falta de avances se destacó en la Conferencia de Examen de Durban celebrada en Ginebra en abril de 2009, en la que se instó a los Estados miembros de las Naciones Unidas a adoptar medidas eficaces encaminadas a prevenir la emergencia de movimientos basados en el racismo y las ideas discriminatorias.

Esto no quiere decir que no se hayan producido intentos de iniciar un cambio. En Europa, por ejemplo, se han emprendido diversas iniciativas de fomento del desarrollo de cualificaciones genéricas y de la participación económica de la población romaní e itinerante, sobre todo en Bulgaria e Irlanda. Las penurias de los romaníes en Europa son motivo de especial preocupación en lo que atañe a actos de discriminación y xenofobia, y diversas partes interesadas han centrado sus esfuerzos en mejorar la situación de esta población. En Eslovaquia, que ha sido duramente criticada por Amnistía Internacional por su tratamiento de la población romaní, US Steel Kosice, empresa filial de United States Steel, ha desarrollado un proyecto orientado a la promoción del empleo de los ciudadanos de la localidad de Velka Ida, en la que el 40% de los habitantes son romaníes.



<sup>1</sup> UNESCO: *Strengthening the fight against racism and discrimination: UNESCO's achievements from the 2001 World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance to the 2009 Durban Review (Reforzar la lucha contra el racismo y la discriminación: resultados de la UNESCO de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras Formas de Intolerancia de 2001, para el Examen de Durban de 2009)* (París, 2009), p. 71.

## LA NECESIDAD DE DATOS MEJORES

Es bien sabido que resulta difícil recabar datos contrastados sobre discriminación racial y, a menudo, su disponibilidad se deriva únicamente de la información que facilitan los propios interesados. Aunque ese tipo de información puede ser indicativa de las tendencias subyacentes, se basa en gran medida en la interpretación individual de lo que sucede. Los datos basados en las reclamaciones por discriminación en el empleo adolecen igualmente de falta de verificación, aunque también en este caso pueden resultar indicativos. Indudablemente, lo que no faltan son cifras. Por ejemplo, en 2009, el 45% del total de dichas reclamaciones recibidas por el Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha Contra el Racismo en Bélgica tenía que ver con el racismo, y de éstas, el 36%, se refería al acceso al empleo, mientras que el 56,1% aludía a las condiciones de trabajo. La Comisión de Derechos Humanos de

Australia comunicó cifras similares, mientras que, en Francia, HALDE (*Haute Autorité contre les Discriminations et pour l'Egalité*), que centra su actividad en la lucha contra la discriminación y el fomento de la igualdad, declaró que la pertenencia a una raza sigue constituyendo el motivo principal de las reclamaciones por discriminación.

El problema con este tipo de datos radica en que, en ciertos contextos, el aumento de las reclamaciones puede indicar un avance en realidad, al reflejar una mejor comprensión de en qué consiste la discriminación, o un refuerzo de la confianza en la imparcialidad y la eficacia del poder judicial u otros sistemas de recurso. Tales quejas también pueden ser indicativas de otros factores. Por ejemplo, en Estados Unidos, la *Equal Opportunity Employment Commission* (EOEC, Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo), informó recientemente de un

número sin precedentes de reclamaciones por discriminación racial en el lugar de trabajo en 2010. Su portavoz, Justine Lisser, destacó la posibilidad de que este máximo refleje el período de dificultades económicas actual, más que un aumento de la discriminación racial en sí, argumentando que, cuando se reducen las probabilidades de encontrar empleo, aumenta la tendencia a presentar denuncias por discriminación. Para Patrick Taran, Especialista Senior en el Programa de Migraciones Internacionales de la OIT, la falta de datos contrastados supone un problema, no sólo porque complica las tareas de seguimiento, sino también porque brinda una excusa para la inacción. “Debemos hacer hincapié verdaderamente en la recopilación de datos, de manera que podamos orientar mejor las respuestas y evitemos que se pueda decir “carecemos de datos sobre esta cuestión, así que el problema no existe, o no podemos abordarlo”.



➤ A escala nacional, Finlandia destaca por su postura proactiva en el terreno de la discriminación racial y, en diciembre de 2009, puso en marcha una política nacional sobre la población romaní, que promueve la participación de ésta en el sistema de educación y formación profesional, y apoya su acceso al mercado de trabajo. La visión del Gobierno es que, para 2017, Finlandia se sitúe a la vanguardia de Europa en la promoción de la igualdad de trato y la inclusión de la población romaní.

Sin embargo, este tipo de iniciativas escasea, pasa mucho tiempo entre una de ellas y la siguiente, y el Centro Europeo de Derechos Romaníes (ERRC) señala que la discriminación racial contra la población romaní sigue siendo habitual en toda Europa, y contribuye a su exclusión y su pobreza. Numerosos romaníes siguen careciendo de formación y empleo, residen en viviendas segregadas y deficientes, y afrontan una esperanza de vida muy inferior a la de otros grupos no romaníes. Huelga decir que la carencia de educación, formación y experiencia laboral constituye una enorme barrera a la participación en el mercado de trabajo.

También se han puesto en marcha diversos regímenes de microcrédito y programas de formación profesional como el Programa de Desarrollo Gitano implementado en España. Cabe destacar asimismo el programa START en Hungría, y el Programa de Prácticas para Población Itinerante en Irlanda.

**“EN MIS MUCHOS AÑOS DE ACTIVIDAD EN EL CAMPO DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL LUGAR DE TRABAJO, NUNCA HE VISTO QUE LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA FUNCIONE”**

*Paul Abell es consultor sobre diversidad y miembro asociado de Leeuwendaal, residente en los Países Bajos, especialista independiente en personal, gestión y organización, y en asesoramiento jurídico.*

*La carencia de educación, formación y experiencia en el trabajo constituyen importantes impedimentos para la participación en el trabajo de la étnia gitana.*

Para Wong, este tipo de iniciativas son útiles, pero se necesitan más, y las que ya se encuentran en funcionamiento, se beneficiarían enormemente de una mayor coherencia y cooperación.

## La discriminación positiva, cuestionada

Entretanto, comienza a cuestionarse el valor de pilares de las estrategias de lucha contra la discriminación, como la discriminación positiva o los sistemas de cuotas. “En mis muchos años de actividad en el terreno de la discriminación racial en el lugar de trabajo, nunca he visto que la discriminación positiva funcionara”, asegura Paul Abell, socio de Leeuwendaal, empresa consultora sobre diversidad con sede en Amsterdam.

Para Abell, los programas de discriminación positiva tienden a generar resentimiento en el grupo mayoritario, que se percibe discriminado, mientras que la minoría que recibe la ayuda puede sentirse estigmatizada.

Para Wong, sin embargo, es demasiado pronto para abandonar este tipo de actuaciones. “La repercusión de los programas de discriminación positiva en la consecución de sus objetivos sigue siendo objeto de debate”, señala, “pero existen datos que indican su utilidad. Puede ocurrir simplemente que el proceso necesita más tiempo para mostrar unos resultados inequívocos”. Wong apunta asimismo a órganos como la Comisión para la Igualdad en el Empleo de Sudáfrica, que se ha declarado en contra de abandonar los programas de discriminación positiva demasiado pronto, señalando que los avances que se hubieran logrado podrían perderse fácilmente si se estableciera una fecha específica para poner fin a este tipo de iniciativas en Sudáfrica.

A pesar del pesimismo reinante respecto al progreso en materia de discriminación racial en el lugar de trabajo, Abell cree que una mayor diversidad es inevitable en el futuro, dadas las tendencias demográficas en los países europeos. “Estados como los Países Bajos envejecen y necesitan aprovechar mejor a sus minorías e inmigrantes”, afirma. “En este sentido, se redoblarán los esfuerzos en el terreno de la aplicación de políticas de diversidad.” Abell señala que ya es posible comprobar cómo hay empresas de construcción que priorizan estrategias de diversidad, al considerar sus necesidades futuras en materia de mano de obra. “Han iniciado ya la búsqueda de trabajadores para que ocupen ciertos puestos de trabajo en los próximos años. Y saben que esos trabajadores no serán necesariamente blancos” ■



# La crisis económica y la discriminación contra los trabajadores migrantes

**Los trabajadores migrantes son objeto de una mayor discriminación en períodos de recesión económica. Una respuesta eficaz en el ámbito de la formulación de políticas depende de entablar un diálogo social en el que se tengan en cuenta los intereses en conflicto. Informa Gary Humphreys.**

Los trabajadores migrantes figuran entre los grupos más perjudicados por las recesiones económicas, en parte porque, a menudo, se encuentran empleados en sectores como la construcción o el turismo, que son los que tienden a resultar afectados en primer lugar <sup>1</sup>. Son objeto además de una mayor discriminación en períodos de dificultad y, aunque escasean los datos al respecto, la crisis actual no parece constituir una excepción. “En épocas de inseguridad económica, los migrantes siempre parecen figurar entre los primeros en ser acusados, y esta crisis no es diferente”, señala Patrick Taran, Especialista Senior del Programa de Migraciones Internacionales de la OIT.

Puede que los datos no abunden, pero incidentes graves no faltan precisamente. Entre los ejemplos más destacados figuran los ataques cometidos contra trabajadores migrantes en Sudáfrica en 2008, en los que 60 migrantes extranjeros fueron asesinados, y en torno a 10.000 quedaron sin hogar y, más recientemente, los ataques dirigidos contra trabajadores migrantes en Rosarno, Italia, en los que dos días de disturbios dejaron 53 lesionados en dicho colectivo, y acabaron con 1.000 migrantes enviados a centros de deportación.

Para Taran, el asunto no podría ser más grave. “Somos testigos de conductas contrarias a todo tipo de coherencia”, afirma. “Ponen en peligro el régimen democrático, los medios de subsistencia individuales y el bienestar de las personas. Todo ello convierte la situación en un problema que debe abordarse con suma urgencia”. Para hacer retroceder esta creciente ola de actuaciones, Taran recomienda el refuerzo en la aplicación y el cumplimiento de las leyes contra la discriminación que, en su opinión, ya son adecuadas en la mayoría de los países.



<sup>1</sup> Organización Internacional de Empleadores (OIE): encuesta sobre tendencias en el lugar de trabajo 2009 (Ginebra), p. 31.

## ► Necesidad de un planteamiento global

En cualquier caso, estas medidas no serán suficientes por sí solas, y Taran incide en la necesidad de adoptar un planteamiento global respecto al problema que comprenda una mejora de las condiciones de trabajo, no sólo de los trabajadores migrantes, sino también de la mano de obra nacional vulnerable en los países en que se emplea a los migrantes. Madeleine Sumption, analista de políticas en el *Migration Policy Institute*, grupo de expertos independiente, sin ánimo de lucro y con sede en Washington, opina en un sentido similar. “Los asuntos de la inmigración han de contemplarse como parte de un panorama más amplio”, señala. “Son varios procesos simultáneos y hay que resolver los problemas conjuntamente”. Uno de esos “procesos diversos” consiste en la repercusión de la inmigración en la población activa del país anfitrión.

## “LOS ASUNTOS DE LA INMIGRACIÓN HAN DE CONTEMPLARSE COMO PARTE DE UN PANORAMA MÁS AMPLIO”

Una de las acusaciones más frecuentes que se dirige contra los trabajadores migrantes es la de que aceptan empleos a cambio de salarios inferiores, y dan lugar a la desintegración de las prestaciones y de las condiciones laborales en el país de acogida. De nuevo en este caso, la falta de datos contrastados al respecto dificulta la argumentación de esta cuestión con claridad, pero la propuesta básica cuenta con cierto respaldo.

Según Sumption: “el consenso entre los economistas respecto a las perspectivas a largo plazo es que la inmigración ejerce un efecto escaso, pero positivo, en los salarios y el empleo, porque contribuye al crecimiento de la economía. No obstante, hay un segmento de la población activa, concretamente, el compuesto por el 10% de los asalariados que obtiene una menor remuneración y que sale perdiendo como resultado de la inmigración”. En concreto, añade Sumption, ese segmento puede prever que, en su caso, el crecimiento salarial será ligeramente inferior como resultado de la inmigración, y afrontará un poco más de competencia para la consecución de un empleo.

¿Significa esto que ese segmento del 10% de los que menos ganan tiene motivos legítimos para quejarse? Indudablemente, tal es la postura que

adoptan los extremistas políticos, y es una queja que aprovechan con grandes resultados, si bien Sumption señala que el efecto de la inmigración en los perceptores de las rentas más bajas es mucho menor que el que ejerce otros factores, como la falta de formación. “Si se considera lo que aumentaría la remuneración de una persona con un año más de formación, tal ganancia es significativamente superior a lo que previsiblemente podría perder como resultado de la inmigración”, afirma Sumption, argumentando que una política centrada en la educación, incluido el desarrollo y la reconversión profesional de los trabajadores, y las políticas que contribuyen a que las personas participen en la actividad laboral con mayor flexibilidad, a largo plazo, son probablemente más eficaces que los intentos de cerrar la puerta a los inmigrantes o, en este mismo sentido, que la adopción de leyes contra la inmigración.

Todas estas consideraciones están muy bien, pero tienen sus limitaciones y, “a largo plazo”, las soluciones han de complementarse con políticas que aborden cuestiones acuciantes e inmediatas. Para Claire Courteille, directora del Departamento de Igualdad de la Confederación Sindical Internacional (CSI), con sede en Bruselas, un enfoque más prometedor respecto al tratamiento del problema que plantea la inmigración que, en opinión de sus miembros, radica en el *dumping* salarial, consiste en centrarse en el modo en que los empleadores tratan a los trabajadores migrantes. “Nuestra postura es que si alguien trabaja aquí, debe tener derecho a todas las prestaciones de la seguridad social, a la misma normativa en materia de salud y seguridad, a los mismos salarios, y a que se le reconozca su derecho a sindicarse. El principio de igualdad de trato a los trabajadores migrantes debe constituir la piedra angular de toda política de migración”, afirma Courteille.

Sin embargo, ¿no es éste precisamente el tipo de política de puertas abiertas que exacerba la discriminación contra los trabajadores migrantes? Courteille no opina así. “Si se permite la entrada de personal para realizar, por ejemplo, tareas agrarias, y no se le garantiza la igualdad de trato respecto a los trabajadores locales, se producirá un *dumping* social, y los empleadores se procurarán la mano de obra más barata. Si, por el contrario, los empleadores no pueden contratar trabajadores por debajo del nivel salarial establecido, la mano de obra nacional verá con mejores ojos la entrada de trabajadores migrantes, y se atenuará la discriminación”.

Courteille destaca además que una ventaja adicional de la política basada en la igualdad de trato será la reducción de la explotación y la trata de personas. En cuanto a abrir la puerta a los migrantes ilegales, Courteille argumenta

que la puerta ya está abierta; las fronteras son permeables, especialmente en Europa. “El hecho es que la mayoría de los trabajadores de la construcción en Bruselas son obreros ilegales indocumentados”, señala. Cree además que unas leyes sobre igualdad de trato debidamente ejecutadas desalentarían de entrada a que los empleadores contratasen a migrantes ilegales.

## Prioridad a la contribución positiva de los migrantes

Courteille cree que otra forma de abordar la discriminación consiste en hacer hincapié en la contribución positiva que realizan los inmigrantes. “Los trabajadores migrantes aportan mucho más que una mano de obra poco cualificada”, afirma. “Constituyen además una fuente de impulso empresarial y cualificaciones”.

Michael Hüther, director del Instituto para la Economía Alemana (IW), con sede en Colonia, incidió recientemente en tal opinión, cuando el IW anunció que, probablemente, Alemania recibirá una entrada neta de 800.000 trabajadores migrantes procedentes de Europa Central y Oriental en los dos próximos años, lo que supone un salto significativo respecto a la estimación previa de la Administración, cifrada en 280.000 personas.

Hüther señaló que este aflujo es necesario para sostener el crecimiento económico en un período de creciente escasez de cualificaciones. Como cabía prever, los sindicatos alemanes realizaron un llamamiento a favor de la adopción de medidas para prevenir el *dumping* salarial y la competencia desleal para los trabajadores alemanes menos cualificados, incluido el establecimiento de un salario mínimo para los trabajadores con contratos de duración determinada.

La conclusión es que existen intereses en conflicto en las economías nacionales. La situación puede resumirse como sigue: unas empresas que desean o personal con cualificaciones superiores, o mano de obra escasamente cualificada y a bajo precio; una población activa nacional que desea protegerse frente a la progresiva informalización del “*dumping* social”; y unos gobiernos que tienden a situarse entre dos orillas, acercándose a una u otra en función de su agenda política. Combatir la discriminación mediante el refuerzo de medidas de lucha contra la misma identificadas en las conferencias de las Naciones Unidas, por ejemplo, o velando por el cumplimiento de leyes ya promulgadas, sin reconocer el reto que plantea la inmigración para ciertos segmentos de las economías nacionales, facilita la labor de demagogos que se sirven de cierta sensación de agravio de la población para promover sus intereses. ■



## El futuro de la mujer: cambiar el curso

**Lógicamente, la legislación que establece cuotas que garantizan la diversidad de género en los puestos de alta dirección y en los consejos de administración cuenta con numerosos partidarios, aún cuando algunos aún tengan que enfrentarse con el verdadero rostro de la “discriminación positiva”. Informa Qurratul-Ain Haider, periodista residente en Ginebra.**

“Quería ganar en seguridad en mi misma... al afrontar presentaciones y procesos de toma de decisiones, sobre todo en una sala repleta de varones de 50 años. También quería establecer una estrategia respecto a mi carrera profesional en el futuro. El programa *Female Future* (Futuro de la Mujer) me ha aportado diversas ideas respecto a la manera en que puedo avanzar en la dirección que me gustaría...”, comenta Heidi Lie, Administradora de Formación Comercial de Citroën Noruega.

Lie, de 32 años de edad, abriéndose camino en los primeros años de su carrera profesional, en lo que describe como un “entorno bastante masculino”, trata de asegurarse un plan de desarrollo que la conduzca a los niveles directivos superiores, donde las mujeres son minoría (véase el recuadro: <Los directores ejecutivos –CEOs en sus siglas en inglés– “ausentes”>). En otras



Torill Barlaup, CEO de Snap Drive, es alumna de *Female Future*.

palabras, Lie ha realizado un esfuerzo consciente para garantizar que el proverbial “techo de cristal” no entorpezca su crecimiento profesional.

Las preocupaciones de Heidi respecto a su carrera profesional no son infundadas. De acuerdo con el Informe Global 2011 de la OIT sobre discriminación, las mujeres siguen padeciendo discriminación en el lugar de trabajo en lo que se refiere a los puestos a los que pueden acceder, la remuneración, las prestaciones, las condiciones de trabajo y el acceso a puestos con competencias en la toma de decisiones. Datos recientes ponen de relieve que 829 millones de mujeres viven en condiciones de pobreza en todo el mundo, mientras la cifra equivalente en el caso de los varones es de 522 millones.

En encuestas independientes realizadas recientemente en Europa y Asia también se ha observado que son pocas las mujeres que alcanzan niveles directivos superiores y consejos de administración en sus carreras profesionales, por diversos motivos.

Sin embargo, Lie, a pesar de sus preocupaciones, ha tenido más suerte que muchas otras mujeres (véase el recuadro: “Combinar la vida familiar y laboral es posible”).

## Vía rápida para las mujeres con talento

Como resultado de la pionera política de cuotas adoptada por Noruega en 2002, todos los consejos de las sociedades anónimas debían contar, al menos, con un 40% de mujeres entre sus miembros (en 2005, a más tardar), y en caso de incumplir esta premisa, los tribunales nacionales podían disolver la empresa infractora. En consecuencia, el número de mujeres en los consejos de dirección de Noruega pasó del 25% en 2004, a un 42% en 2009.

En respuesta a las cuotas establecidas por ley, y también a las reservas respecto a la cifra real de mujeres preparadas para su incorporación a cargos directivos, la Confederación de Empresas de Noruega (NHO) estableció el programa *Female Future* (FF, Futuro de la Mujer): una iniciativa de formación y creación de redes de 18 meses de duración concebida para identificar y promover a las trabajadoras noruegas con talento hacia puestos de liderazgo.

El éxito del proyecto y la diferencia positiva que ha marcado en el terreno tradicional de las cuestiones de género y en las vidas de las profesionales, pueden calcularse por el hecho de que el programa *Female Future* ha dejado de constituir una experiencia meramente europea. Austria, Japón y Uganda han iniciado sus propios programas FF, conformados con arreglo a la iniciativa de la NHO.

Uganda identificó a 21 mujeres para la actividad de formación de julio de 2011 en el marco del FF.

La NHO ha colaborado con su organización hermana, la Federación de Empleadores de Uganda, para adaptar los aspectos relevantes del programa FF a las necesidades de este país. Al referirse al efecto positivo del programa *Female Future* de Uganda, Etambuyu A. Gundersen, Asesora de la Secretaría para el Desarrollo del Sector Privado de la NHO, señala que procurar la igualdad de género en los niveles directivos superiores también tiene sentido desde el punto de vista empresarial.

“En nuestras reuniones en Uganda a lo largo de este proceso, hemos sido testigos de un gran entusiasmo por el programa, tanto del sector privado, como del público; se entiende que *Female Future* es una herramienta importante para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, y también que ha servido para demostrar el potencial de la diversidad en la gerencia y en los consejos de administración aumentando la rentabilidad de la empresa, por lo que, en última instancia, resulta beneficioso para las compañías implicarse en el proyecto FF”, comenta Gundersen.



*Reunión de directoras ejecutivas (CEOs) que asistieron al lanzamiento de Female Future en Uganda y se registraron como embajadoras del programa. Las CEOs son la fuerza motriz del Female Future pues se consideran participantes en nombre de sus empresas.*

## Movimiento a favor de la diversidad de género

El movimiento favorable a la diversidad de género en niveles directivos superiores ha venido ganando terreno en los últimos tiempos.

En enero de este año, Francia promulgó una ley para garantizar que en 2017, a más tardar, el 40% de los miembros de los consejos de dirección de las grandes empresas con cotización en Bolsa sean mujeres. En países como Islandia, Países Bajos y España ya se han aprobado leyes para el establecimiento de cuotas.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE), con sede en Suiza, y sus miembros siguen apoyando los esfuerzos dirigidos a combatir la discriminación en el lugar de trabajo. Han contribuido con su competencia en el terreno del liderazgo y la promoción, ofreciendo directrices prácticas a empleadores nacionales mediante la elaboración de códigos, el fomento de las buenas prácticas, la organización de actividades de formación y la provisión de materiales de orientación.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) otorga prioridad a la defensa de los derechos de los trabajadores más vulnerables a la discriminación, incluidas las mujeres, los migrantes, y las minorías raciales o étnicas, a través de su campaña „Trabajo decente, vida digna“. En una nueva campaña iniciada en 2008, promueve además la igualdad de género en las políticas nacionales, sobre la base del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Un total de 102 sindicatos de 64 países ha participado en esta campaña.



## ► La desigualdad sigue siendo patente

Con todo, a pesar del creciente consenso respecto al hecho de que romper el techo de cristal no constituye una medida meramente simbólica, las mujeres siguen adoleciendo de una escasa representación en los niveles directivos superiores y en los consejos de administración.

Según la declaración de Virginija Langbakk, Directora del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), aparecida en los medios de comunicación, „la desigualdad sigue siendo patente en numerosas áreas. El 59% de los licenciados universitarios en la Unión Europea (UE) está compuesto por mujeres y, sin embargo, éstas sólo ocupan la presidencia de una empresa en el 3% de los casos, y de los consejos de administración corporativos en el 12%. Por término medio, en la UE, la tasa de desempleo femenino sigue siendo superior a la de los varones”.

## “CONVENCER A LOS EQUIPOS DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS, COMPUESTOS FUNDAMENTALMENTE POR VARONES, PARA QUE ADOPTEN MEDIDAS PROACTIVAS, REPRESENTA EL VERDADERO RETO”

Cabría suponer que el desequilibrio de género predominante sería motivo suficiente para que las empresas identificaran mujeres de talento (lo que se denomina “pesca de perlas” en el programa *Female Future*), y las promovieran por la vía rápida a puestos directivos.

Sin embargo, aunque algunos creen que los esfuerzos deliberados, como la imposición de cuotas, constituyen la respuesta al desequilibrio de género, “convencer a los equipos de dirección de las empresas, compuestos fundamentalmente por varones, para que adopten medidas proactivas, representa el verdadero reto”, afirma Ayomi Fernando, Directora de la Unidad de Iniciativas Empresariales Responsables de la Federación de Empleadores de Ceilán (EFC). La Sra. Fernando explica que „muchas empresas creen que una mujer eficiente y capaz tiene una razonable oportunidad de alcanzar los puestos más altos en la empresa. Algunas lo han conseguido ya, y el número de las que lo han logrado aumenta”.

Fernando cree que las organizaciones deben “realizar un ejercicio de introspección, considerar lo que impide

que las mujeres alcancen tales puestos, y adoptar las medidas apropiadas” que faciliten además el equilibrio entre vida familiar y laboral. La EFC fomenta la integración de la consideración de las cuestiones de género entre sus empresas miembro, mediante iniciativas de promoción y formación, y la provisión de consultores.

Dado que únicamente el mérito debe regir el ascenso a los puestos que conllevan la toma de decisiones y el ejercicio de la autoridad, hay voces que cuestionan la justicia de lo que parece constituir una „discriminación positiva”.

Susan Maybud, Especialista *Senior* en materia de Género de la OIT, prefiere utilizar el término “acción afirmativa” en lugar de “discriminación positiva” que, en su opinión, parece „formular algo positivo partiendo de un concepto negativo”. Según explica Maybud, la premisa que subyace a la acción afirmativa, en este caso, “es que se trata de alentar la promoción de las mujeres... brindándoles la oportunidad de probarse a sí mismas... intentando garantizar que no se mantiene a las mujeres en los niveles inferiores y que no se concedan ascensos a hombres por otros hombres”.

## Un ciclo vital de “discriminación acumulada”

Maybud señala que la iniciativa noruega de la cuota del 40% es una “medida valiente y positiva”, que contribuye a procurar un equilibrio capaz de reflejar la realidad, y que responde al ciclo vital de “discriminación acumulada” que afrontan las mujeres. No obstante, incide en que, en el marco de los esfuerzos dedicados a lograr la diversidad de género en el lugar de trabajo, „la idea es abandonar el formulismo y optar por la representación... para tener un 40% de uno u otro género”. Esto puede entenderse desde la perspectiva del mandato de la OIT en lo que atañe a la igualdad de género (fundamentado en los convenios internacionales del trabajo de especial relevancia en esta materia): promover la igualdad entre todos los hombres y las mujeres en el ámbito laboral.

En definitiva, a pesar del debate sobre la „discriminación positiva” suscitado en ciertos foros, el tiempo dedicado a la construcción de cualificaciones, a las tutorías y a la generación de un cambio en las actitudes para que más mujeres accedan a puestos directivos, dará lugar a un aumento de los beneficios para la familia y la sociedad.

Los encargados de procurar tal equilibrio de género y un cambio en las actitudes afrontan la tarea de “cuestionar lo establecido”—citando a Peter Gabriel en su álbum de los 90 “shaking the tree”. Mujeres profesionales como Lie, las participantes en el programa FF de Uganda, y aquéllas que en sus respectivos países luchan por ampliar su representación, invierten la tendencia a favor de la diversidad. ■



Las leyes en algunos países ayudan a las mujeres con talento a tener una carrera profesional rápida



*En La India, la representación de las mujeres en los consejos de administración sigue siendo inferior al 1 por ciento, según un reciente estudio. La mayoría de empresas erige una cerca cuando se trata de aplicar programas a favor del género para puestos de alta dirección.*

## LAS CEOs “AUSENTES”

### Un estudio en La India arroja luz sobre la oscuridad de los asuntos de género en los niveles directivos

En un reciente estudio de más de 200 empresas de diversos sectores, realizado por la firma de recursos humanos (RRHH), consultoría y externalización Aon Hewitt India, se pidió a equipos de RRHH, directivos empresariales y altos ejecutivos que respondieran a preguntas específicas sobre la diversidad. Las preguntas se centraron en el género y, concretamente, en los aspectos relacionados con la contratación, los puestos de dirección, programas potenciales, la equidad en la remuneración, y las prácticas de RRHH.

Casi el 40% de los titulados en instituciones universitarias de La India en las diversas ramas de las letras, el comercio y la ingeniería

lo componen mujeres, y en el estudio se determinó que las empresas son conscientes de las ventajas que para su negocio reporta atraer a trabajadoras, sobre todo en los niveles laborales inferiores. Así ocurre especialmente en el sector de las TI (Tecnología de la Información) y en los servicios que se basan en éstas, donde las mujeres constituyen casi el 30% de las plantillas en el nivel de acceso (de 0 a 5 años de experiencia). Estos elevados porcentajes de presencia de trabajadoras también se observan en los niveles inferiores del sector del comercio minorista. Sin embargo, en la manufacturación y las ventas, tales porcentajes caen de manera significativa hasta situarse en torno al 10% (aunque este descenso refleja asimismo las leyes que restringen que las mujeres trabajen en ciertos turnos sin que se adopten las salvaguardas pertinentes).

La participación de la mujer en la población activa también cae acusadamente entre los mandos intermedios (del 6 al 10%, incluso en el ámbito de las TI), y es mínima en los puestos de alta dirección (menos del 3%). En los consejos de administración, la presencia de mujeres sigue siendo inferior al 1%. Existe un común acuerdo respecto a la necesidad de que estas cifras aumenten si se pretende evitar la pérdida de un talento apreciable.

Más del 50% de los CEOs declararon que existen posibilidades de que aumente el número de mujeres que ocupen puestos en los niveles directivos superiores en los próximos cinco años. Cuando se les preguntó de manera concreta si contaban en sus organizaciones con posibles sucesoras para ocupar tales puestos, el 24% de ellos contestó afirmativamente.

Sin embargo, las iniciativas encaminadas a reclutar a mujeres y procurar su ascenso a tales niveles superiores son desiguales. Únicamente el 10% de los CEOs admitió que ellos personalmente abogan por la causa. La mayoría de las empresas se limitan a mantenerse a la expectativa, aún cuando adoptan programas de liderazgo en los que se fomenta explícitamente la inclusión de los dos géneros. Su política es que creen en la promoción de la capacidad y que, por tanto, son “neutrales en materia de género”.

## COMBINAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL ES POSIBLE

**Heidi Lie, Administradora de Formación Comercial de Citroën Noruega, participó en el programa *Female Future* en septiembre de 2010. En esta breve entrevista comenta el efecto que ha ejercido tal participación en su vida profesional, y la trascendencia de la diversidad de género en el lugar de trabajo.**

**¿De qué componentes del programa de formación *Female Future* se ha beneficiado usted más?**

**Heidi Lie:** Disfrute verdaderamente con la parte dedicada al desarrollo del liderazgo. Toda la información que recibimos y compartimos con las demás me ayudó a tomar mayor conciencia de mis puntos débiles y fuertes. El curso de retórica también me resultó muy útil. Ahora soy más ordenada en mi planificación, y tomé nota de algunos trucos útiles a la hora de hablar en público.

**Según su experiencia, ¿cómo repercute tener más mujeres en los niveles directivos superiores en la actividad empresarial, la cultura de trabajo y las familias?**

**Heidi Lie:** yo tengo jefa, y es un gran ejemplo de persona que entiende realmente lo que significa ser madre soltera con un hijo de tres años, y ocupar un puesto que exige viajar y, en ocasiones, trabajar en casa por la noche. Ella me da la libertad que necesito, es flexible, y sabe bien cómo equilibrar el papel de una madre con el de una directiva en el trabajo. Gracias a su comprensión, me siento motivada para darle el 100% a cambio, y ella me anima al demostrarme que todo es posible, incluso combinar la vida familiar y la profesional.



*Heidi Lie,  
Administradora de  
Formación Comercial  
de Citroën Noruega.*

Creo que la diversidad de género equilibra la energía en la sala de reunión, cuando se combina la presencia de mujeres y hombres en los consejos de administración. Debemos demostrar respeto y aprender unos de otros.

**¿Puede enumerar los primeros obstáculos que se encuentran las mujeres para acceder a los niveles directivos superiores?**

**Heidi Lie:** Bajo nivel de autoconfianza, falta de una red de apoyo, la situación familiar y la discriminación.

## ¿Prohibido fumar?

Los lugares de trabajo sin humo avivan el debate sobre los derechos de los fumadores

“ TODAS LAS DECISIONES  
SOBRE EL EMPLEO  
DEBEN BASARSE EN LA  
CAPACIDAD DE LA PERSONA  
PARA DESEMPEÑAR UNA  
DETERMINADA LABOR ”



**En un mundo en el que el 25% de la población mayor de 15 años fuma, y en el que la mayoría de estos fumadores se encuentran en edad de trabajar, no resulta sorprendente que el consumo de tabaco en el lugar de labor se haya convertido en un asunto de gran relevancia en los últimos años. Crear un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados es una responsabilidad que las empresas y organizaciones no pueden tomarse a la ligera. Informa Tara S. Kerpelman, periodista residente en Ginebra.**

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la epidemia del tabaco acaba con la vida de casi seis millones de personas cada año, lo que equivale a más de una vez y media la población de Nueva Zelanda. Aunque el 83% de esas muertes es de fumadores o exfumadores, más de 600.000 corresponden a no fumadores expuestos al humo de tabaco ajeno. “Después de la hipertensión, el consumo de tabaco es el factor que más contribuye a la epidemia de enfermedades no transmisibles”, afirma la OMS.

Se han suscitado acalorados debates tras la adopción de políticas relativamente novedosas sobre la consecución de lugares de trabajo libres de humos, con medidas que van de la prohibición de fumar, salvo en determinadas áreas designadas, a declarar zonas públicas al aire libre, como parques, como entornos „libres del humo del tabaco”, pasando por la completa eliminación de este hábito de los lugares de trabajo mediante la criba de solicitantes de empleo para determinar si son o no fumadores.

Algunos argumentan que excluir del empleo a los fumadores constituye, simple y llanamente, un caso de discriminación. También se afirma que fumar es una elección y, por tanto, que este tipo de criba contraviene los derechos humanos. Para otros, a los empleados no fumadores les asiste el derecho a trabajar en un entorno protegido.

“Fumar es una adicción, pero también una opción personal”, señala Andrew Bean, encargado de contrataciones de una consultoría de recursos humanos de Ginebra, Suiza. A su parecer, negar a un fumador el derecho a trabajar equivale a no reconocer a alguien ese mismo derecho por razón de su religión, su estilo de vida o su opinión política.

La OIT define la discriminación en el empleo como “toda forma de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

“Un aspecto esencial del principio de no discriminación e igualdad en el trabajo consiste en que todas las decisiones sobre el empleo

▶ deben basarse en la capacidad de la persona para desempeñar una determinada labor”, señala Lisa Wong, Funcionaria *Senior* en el Programa de la OIT sobre la promoción de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

“Si se comprueba que fumar, también fuera del horario laboral y del lugar de trabajo, afecta a la realización de las tareas profesionales, no contratar a un fumador es correcto”, afirma. “Del mismo modo, fumar podría constituir un motivo válido para el despido si perjudica a los compañeros de trabajo o a otras personas con las que el fumador interactúe en su actividad diaria”.

Sandra Volken, profesional que trabaja en Zurich, Suiza, se encontró en una situación de este tipo. Después de entrevistar a una candidata a un empleo, comentó “no la contratamos porque olía como una fumadora verdaderamente empedernida. La situación nos incomodó a todos”.

## Promover un entorno laboral saludable

Optar por promover un entorno saludable para proteger el bienestar de los trabajadores es una de las razones fundamentales por la que las empresas van adoptando normas para la restricción del consumo de tabaco. En 2005, la OMS puso en práctica una política de descartar en la Organización las solicitudes de empleo presentadas por fumadores, de conformidad con el Convenio Marco de la OMS para el control del tabaco (CMCT).

En el formulario de solicitud, se preguntaba a los candidatos si eran fumadores, y en caso de serlo, debían indicar si estaban dispuestos a dejarlo si se les ofrecía un empleo en la Organización. “Si los fumadores y consumidores de tabaco en general no indican si están dispuestos a intentar dejarlo, se les excluye de ulteriores consideraciones”, refiere David Nolan, Coordinador de Contratación, Gestión de la Carrera Profesional y Diseño Organizativo en el Departamento de Gestión de Recursos Humanos de la OMS.

El Sr. Nolan señaló que la OMS no considera que esta política contravenga el derecho a la intimidad, ni los derechos humanos. “La OMS se sitúa a la vanguardia de la campaña mundial de lucha contra la epidemia del tabaco. La Organización es responsable de garantizar que tal empeño se refleje en todo su trabajo, incluidas las prácticas de contratación”, aseguró. “La política de no contratar a fumadores y otros consumidores de tabaco es una demostración práctica del compromiso de

la Organización con la “desnormalización” de este tipo de consumo, y con la promoción del control del tabaco a escala mundial”.

En 2002, Caroline Fichtenberg y Stanton Glantz llevaron a cabo un estudio sistemático e investigaron el efecto de los lugares de trabajo „libres de humos“ en la conducta de los trabajadores: “Los lugares de trabajo libres de humos no sólo protegen a los no fumadores de los peligros del consumo pasivo de tabaco, sino que también animan a los fumadores a dejar o a reducir el hábito, dando lugar a la disminución del consumo total de cigarrillos por empleado en un 29%”, comentan Fichtenberg y Glantz.

“Si en todos los lugares de trabajo en los que se fuma actualmente en Estados Unidos y el Reino Unido pasaran a ser “libres de humos”, el consumo [de cigarrillos] per cápita (respecto al conjunto de la población adulta) caería en un 4,5%, y en un 7,6%, respectivamente”, afirma el estudio.

## Las leyes antitabaco, en alza

En los últimos años, muchos países han promulgado leyes que prohíben el consumo de tabaco en lugares públicos, con el fin de proteger a los no fumadores del humo ajeno. Una de las consecuencias negativas puede encontrarse en el sector de la hostelería, que sufrió económicamente cuando se prohibió a las clientelas de fumadores el consumo de tabaco prácticamente en cualquier sitio.

La Bagatelle, uno de los restaurantes más antiguos de Ginebra, vió como la cifra de clientes se redujo. “Probablemente el 30% de nuestros clientes por las mañanas eran estudiantes dispuestos a fumar un cigarrillo y tomarse un café. Se han ido todos”, relata David Wailliez, codirector. “Lo peor es que, a veces, no hay absolutamente nadie en el restaurante.”

Mientras continúan los debates sobre la ampliación de los entornos libres de humos, debe informarse a gobiernos, empleadores y trabajadores de las cuestiones pendientes, de manera que puedan colaborar para determinar la mejor manera de crear lugares de trabajo seguros y saludables. “Negar un trabajo o despedir a personas cualificadas porque fuman fuera del horario laboral constituiría un acto de discriminación, así como una intromisión indebida en la vida privada”, señala Lisa Wong. Por tanto, entonces, ¿dónde establecemos el límite? Quizás en el futuro puedan alcanzarse acuerdos entre todas las partes, y puedan adoptarse normas internacionales sobre los derechos de los fumadores y los no fumadores. ■



## Discriminación por edad: Mayor de 50, ¿y qué?

**Los Gobiernos procuran, cada vez más, reforzar la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado laboral, por ejemplo, mediante la revisión de las disposiciones sobre la edad de jubilación, según pone de manifiesto un nuevo informe de la OIT sobre la discriminación en el trabajo. Por otra parte, a menudo, estos trabajadores han de superar la reticencia de los empleadores a contratarles y a mantenerles en su empleo. Andrew Bibby, periodista residente en Londres, informa desde el Reino Unido y otros países en los que las estadísticas indican un aumento de las quejas relacionadas con la edad, pero también una mayor concienciación respecto a la discriminación por edad y a los derechos de los trabajadores.**

El fallecimiento de Buster Martin en abril del presente año llegó a la prensa del Reino Unido no sólo por la edad del

fallecido (según declaraba, había nacido en septiembre de 1906, lo que colocaba su edad en unos alegres 104 años), sino también porque acudió a trabajar hasta el mismo día anterior a su muerte. En los cinco últimos años de su vida, estuvo empleado por una empresa londinense de fontaneros como limpiador de su flota de furgonetas. Al parecer, era un popular miembro de la plantilla que solía concluir su jornada laboral compartiendo una cerveza con sus compañeros.

Buster Martin fue afortunado, no sólo por encontrarse en forma para trabajar, sino también por hallar un empleador dispuesto a reclutar un nuevo empleado cuya edad, en el momento de la contratación, se acercaba al centenar de años. Las actitudes estereotipadas entre los directivos y en la sociedad respecto a los trabajadores de edad avanzada pueden repercutir directamente en las perspectivas laborales de las personas. De hecho, trabajadores con la mitad de edad que Buster Martin pueden encontrarse en situaciones en las que se les rechaza para acceder a un empleo u obtener un ascenso, sencillamente, porque se les considera demasiado “mayores”.

Es alentador que en el nuevo informe de la OIT se sugiera que crece la concienciación respecto a la discriminación por edad, y que se refuerzan las actividades para combatirla. La autora principal del informe, Lisa Wong, señala que los trabajadores de edad avanzada pueden verse particularmente afectados por la actual crisis económica, pero añade que al menos 29 países cuentan ya con leyes que prohíben explícitamente la discriminación directa o indirecta por razón de la edad. “La legislación, así como las políticas a escala nacional y empresarial, pueden desempeñar un importante papel para superar estereotipos respecto a los trabajadores de edad avanzada. Varios países han llevado a cabo campañas de información a gran escala patrocinadas por el gobierno, con el fin de superar la reticencia a mantener y contratar trabajadores de edad avanzada”, comenta.

### Concienciación pública creciente

Paradójicamente, un aumento de las cifras de denuncias por discriminación basadas en la edad puede indicar una mayor concienciación pública respecto a la cuestión y a los derechos de las personas de edad





▶ avanzada. En 2009, HALDE (*Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité*) de Francia, recibió 599 reclamaciones por discriminación por razón de la edad, frente a las 78 que se registraron solamente en 2005. En el Reino Unido, las denuncias ante la magistratura de trabajo se elevaron de 972 en el período 2006-2007, a casi 4.000 en 2008-2009. La evolución es similar en Australia, Bélgica y Estados Unidos, entre otros países.

La OIT abordó de manera específica la situación particular de los trabajadores de edad avanzada (designación que suelen recibir los de 50 o más años de edad) en una fecha tan temprana como 1980, concretamente en la Recomendación sobre los trabajadores de edad (núm. 162). Este instrumento ofrece un marco constructivo para el establecimiento de condiciones de trabajo decente y productivo para los trabajadores de edad avanzada que eligen o necesitan un empleo remunerado. En la Recomendación se hace un llamamiento a favor de la igualdad de oportunidades y trato para estos trabajadores, en ámbitos como la formación profesional, la seguridad en el empleo y el desarrollo de la carrera profesional. En la Recomendación se aboga además por la adopción de medidas con miras a “garantizar que, en el marco de un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente”.

La Recomendación se ha complementado más recientemente con una breve ficha de información<sup>1</sup> elaborada por la OIT en la que se ofrece asesoramiento sobre el empleo de trabajadores de edad avanzada. En ella se refieren las ventajas

que pueden obtener los empleadores al reclutar tanto trabajadores de edad avanzada y amplia experiencia, como otros más jóvenes. Se sugiere además que la flexibilidad en el tiempo de trabajo de estos trabajadores experimentados puede constituir una vía para su mantenimiento en el empleo: “al ofrecer a los trabajadores de edad avanzada diversas opciones respecto al modo de ordenar su tiempo de trabajo, los empleadores se benefician tanto de mantener la experiencia y las cualificaciones de estos empleados, como de la transmisión de su conocimiento de la organización a los trabajadores más jóvenes”, se argumenta.

## Reconocer las necesidades de los trabajadores de edad avanzada

La ficha de información de la OIT añade que también es necesario reconocer que los propios trabajadores de edad avanzada tienen necesidades diferentes. Algunos deben seguir trabajando para ganarse la vida, otros sólo desean seguir en un empleo remunerado, mientras que otros posiblemente no se encuentren en condiciones de trabajar, o cuenten con la seguridad financiera que les permita jubilarse y disfrutar de su tiempo de ocio. Aunque es posible que la línea de separación entre la vida laboral y la jubilación, tradicionalmente abrupta, se vea cada vez más difuminada, la adopción de políticas progresistas para el empleo de trabajadores de edad avanzada ha de acompañarse aún de medidas adecuadas en materia de pensiones.

El llamamiento a favor de proporcionar un empleo apropiado a estos trabajadores ha sido escuchado al menos por algunos empleadores, según refiere AARP,

<sup>1</sup> *Conditions of work and employment: Issues for older workers*, Hoja informativa (Ginebra, OIT, 2008).



organización sin ánimo de lucro que representa a ciudadanos de Estados Unidos de más de 50 años de edad. AARP desempeñó un papel esencial en la implementación de la *Alliance for an Experienced Workforce* (Alianza a favor de los trabajadores experimentados), iniciativa en la que también participan la Society for Human Resource Management de Estados Unidos, y más de 20 asociaciones sectoriales de este país. AARP ayuda a sus miembros, en su caso, a iniciar nuevas ocupaciones, y ha colaborado, entre otras actividades, con asociaciones de camioneros de Estados Unidos, con el fin de animar a las personas de edad avanzada a considerar la posibilidad de convertirse en conductores de camiones dedicados al transporte de mercancías.

AARP gestiona además un premio anual a la innovación, dirigido a empleadores de todo el mundo que, en opinión de la organización, apliquen buenas prácticas en materia de empleo. Entre los galardonados en 2010 figuró, por ejemplo, Sozial-Holding, empresa proveedora de servicios de asistencia en la localidad alemana de Mönchengladbach, en la que un 30% de la plantilla, compuesta por 800 miembros, son trabajadores mayores de 50 años. Sozial-Holding ofrece acceso a formación especializada para este personal, bajo el lema de *Älter als 50, na und?* (Mayor de 50, ¿y qué?). El director gerente de Sozial-Holding alude a la importancia de aprovechar tanto la energía de los jóvenes, como la lealtad y la experiencia de los trabajadores de edad avanzada.

Otro de los premiados en 2010 fue la Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation, operadora de suministros de la ciudad austríaca de Salzburgo, a la que AARP alabó por su iniciativa

*GENERA*, política formulada para acompañar a los empleados a lo largo de las diferentes fases de su vida en el lugar de trabajo. La importante empresa minorista alemana Galeria Kaufhof fue otra de las empresas elogiadas por la formación que imparte a los miembros más veteranos de su plantilla.

Empresas minoristas de otros lugares también han tomado medidas para atraer a trabajadores de edad avanzada. En el Reino Unido, la cadena de tiendas de bricolaje y equipamientos para el hogar B&Q cuenta con una plantilla de 30.000 empleados, integrada en más de un 25% por trabajadores de más de 50 años, incluido Syd Prior, un auxiliar de servicio al cliente de 96 años de edad. La cadena de establecimientos de alimentación J Sainsbury también ha adoptado medidas encaminadas a acoger favorablemente a trabajadores de más de 50 años en sus tiendas. Hay un buen sentido empresarial para hacer tal cosa: según un informe, en los supermercados del Reino Unido, un trabajador de 18 años de edad se mantiene, por término medio, seis meses en su empleo, mientras que otro de 60 años suele permanecer cinco años en el desempeño de su labor.

A escala internacional, varias empresas del sector minorista se sitúan a la vanguardia de los planteamientos respecto a los trabajadores más veteranos. De acuerdo con John Sendanyoye, de la unidad de Actividades Sectoriales de la OIT, el Foro de Diálogo Mundial de la Organización sobre los trabajadores de edad avanzada en el comercio minorista constituirá una valiosa oportunidad para debatir sobre buenas prácticas en esta materia. En el Foro se presentará un nuevo informe de la OIT, actualmente en fase de producción. ■

# Artículos generales

## El trabajo doméstico no es

“ EL CONVENIO ES UN  
MOMENTO HISTÓRICO  
PARA LA OIT, PERO  
EN PARTICULAR PARA  
LOS TRABAJADORES  
DOMÉSTICOS DE TODO  
EL MUNDO ”

# sólo un “asunto doméstico”\*

**Según las estimaciones de la OIT, la cifra de trabajadores domésticos en todo el mundo oscila entre 50 y 100 millones, y muchos países los han excluido tradicionalmente de la legislación que protege a los empleados. Ian Williams informa desde el Estado de Nueva York, que promulgó en agosto de 2010 la primera ley en Estados Unidos por la que se establece una red social y jurídica de seguridad para estos trabajadores (véase asimismo “Derechos laborales básicos de los trabajadores domésticos”, en la sección Noticias de esta revista).**

Su difícil situación no es un mero “asunto doméstico”. Los trabajadores del servicio doméstico son en su mayoría inmigrantes en los países desarrollados, y muchos de ellos se encuentran indocumentados. Así ocurre especialmente en Estados Unidos.

Aparte de los episodios ocasionales de publicidad como el referido anteriormente, los trabajadores domésticos realizan su ardua labor en solitario, o en pequeños grupos en residencias privadas, sin que se les vea ni se les tenga en cuenta. Se encuentran en una situación de vulnerabilidad permanente y del riesgo de quedar excluidos de las redes de seguridad sociales y jurídicas.

Sin embargo, cabe confiar en que, ahora, las cosas cambien. El nuevo Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (núm. 189), que obtuvo un apoyo abrumador de los delegados asistentes a la 100ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011, otorga al personal del servicio doméstico los mismos derechos que a otros trabajadores. Juan Somavía, Director General de la OIT, describió el Convenio como “un momento histórico para la OIT, pero en particular para los trabajadores domésticos de todo el mundo”.

Un precursor en la promoción de los derechos de los trabajadores domésticos fue el Estado de Nueva York, que se anticipó al Convenio de la OIT en agosto de 2010 al promulgar su propia Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos. Esta ley, que es la primera de tal índole que se aprueba en los Estados Unidos, garantiza determinados períodos de tiempo libre y ciertos niveles de remuneración mínima, y promete la aplicación de la legislación sobre empleo.

Esta pionera Declaración de Derechos refleja la determinación y la organización de los numerosos trabajadores domésticos del Estado, que pudieron beneficiarse de su nivel de sindicación, tradicionalmente elevado, así como de su notable inquietud por las cuestiones sociales. Nueva York es sede de diversas organizaciones que luchan firmemente por los derechos de niñeras y trabajadores domésticos. Con el apoyo de AFL-CIO, estas organizaciones y otras instituciones afines en diversos Estados del país enviaron representantes a Ginebra para la votación en la OIT del Convenio sobre los trabajadores domésticos de 2011. Previamente, remitieron propuestas detalladas para el borrador definitivo del Convenio, basadas en su experiencia.

## La cuarta parte de las niñeras, por debajo del umbral de pobreza

La necesidad apremia. Ai-jen Poo, de la *National Domestic Workers Alliance* (NDWA), estima que una cuarta parte de las 200.000 niñeras del Estado de Nueva York vive por debajo del umbral de pobreza. Se trata, según afirma Poo, “fundamentalmente, de mujeres, inmigrantes, mujeres de color, un 59% de madres solteras, y trabajadores pobres, principales perceptores de ingresos que sostienen a sus familias en Estados Unidos y en su país de origen. Un número significativo de estas personas se encuentra indocumentada, lo que proporciona a los empleadores otra vía para aprovecharse de ellas, y muchas están empleadas a tiempo parcial, o de manera informal, sin seguro ni impuestos”.

Como muchos otros trabajadores de Estados Unidos, rara vez cuentan con cobertura sanitaria, lo que significa, en palabras de Poo, que “tienen que ir a trabajar enfermos, aún cuando se dediquen a cuidar a los más vulnerables, como ancianos o niños, porque si llaman para decir que están enfermos, se arriesgan a perder su empleo”.

La NDWA representa a 33 organizaciones locales de trabajadores domésticos en 17 ciudades y 11 Estados de todos los Estados Unidos y sus miembros en Nueva York llevaron a cabo una campaña intensiva a favor de la Declaración de Derechos. Ai-jen acababa de regresar de un fin de semana de orientación, impartiendo formación a trabajadores domésticos para la campaña de los “embajadores”, que forma parte de “nuestra iniciativa de comunicación sobre la



\* N del T. La palabra inglesa “domestic” tiene un doble sentido. Por un lado hace referencia al hogar (doméstico, propiamente dicho) y, por otra, al país (asunto interno o doméstico).

➤ nueva Declaración, sus derechos y sus protecciones. Los formamos como embajadores, casi como enlaces sindicales, para que instruyan a sus compañeros de trabajo y les muestren cómo velar para que se cumplan sus derechos y negociar mejores condiciones de trabajo". La formación también profesionaliza a los trabajadores, y les permite adquirir cualificaciones como los métodos de reanimación cardiopulmonar, y técnicas de limpieza adecuadas, lo que redundará en una mejora de la rentabilidad para los empleadores.

Según explica Ai-jen, las organizaciones ofrecen ayuda a los trabajadores, "con campañas contra los empleadores abusivos: frecuentemente, presentamos una denuncia ante los tribunales, u organizamos campañas de información y presión públicas en torno a los casos; en ocasiones realizamos manifestaciones públicas frente a las residencias de que se trate. Contamos con una "Red de Empleadores por la Justicia", en la que participan los empleadores que actúan correctamente."

El cumplimiento de la ley depende de departamentos gubernamentales cuyos presupuestos se encuentran restringidos, por lo que los funcionarios se ven tentados a comprobar únicamente los grandes centros de trabajo, puesto que parece una tarea más eficaz que perseguir a dueños de casas que no tratan bien a la niñera.

Según Ai-jen, "la sindicación ha generado una gran concienciación pública, y la aprobación de la Declaración de Derechos estatal nos ha llevado a colaborar en la práctica con el Departamento de Trabajo en la mejora de las condiciones existentes. Sin embargo, aún así, te dirán que no pueden priorizar lugares con sólo uno o dos trabajadores. Por este motivo, colaboramos con ellos para que entiendan los aspectos estratégicos de la aplicación de la ley, de manera que, incluso en un lugar de trabajo menor se pueda enviar un mensaje simbólico, 'para animar a otros'".

## "Sí, se puede"

Algunos trabajadores se organizan de otro modo. En particular, el distrito de Brooklyn de la ciudad de Nueva York es sede de varias cooperativas afines, como ¡Sí, Se Puede! We Can Do It! Inc. en el caso del personal de limpieza, y Beyond Care, para los cuidadores de niños.

Vanessa Brunsburg, coordinadora de cooperativas de Center for Family Life, con sede en Brooklyn, que alberga a las distintas organizaciones, recuerda que los 15 fundadores originales de ¡Sí Se Puede! fueron en su mayoría mujeres de la provincia de Puebla, México. Constituida en 2006, la organización no sólo ha capeado la reciente crisis financiera, sino que también ha experimentado una notable expansión este año. Quince recién llegados están a punto de incorporarse, después de completar un arduo programa de formación de tres meses. Siguen procediendo mayoritariamente de Puebla, aunque cuentan ya también con una cooperativa bengalí. Beyond Care es más global en su composición, aunque sus miembros proceden fundamentalmente de América Latina y el Caribe.

Los programas combinan formación para la adquisición de cualificaciones profesionales y organizativas, de manera que se prepare a los trabajadores no sólo para negociar y contratar a otros, sino también profesionalmente, enseñando los mejores métodos para limpiar una casa, los materiales más seguros y adecuados, o técnicas esenciales como la reanimación cardiopulmonar. Como resultado, los miembros pueden ofrecer una mayor rentabilidad a sus empleadores que, después de todo, suelen ser, a su vez, empleados de clase media que se afanan por sacar adelante a sus familias y trabajar en una sociedad con bajos niveles de provisión pública para el cuidado de la infancia.

Los cooperativistas empezaron repartiendo octavillas, sobre todo en la Park Slope Food Coop de Brooklyn, una conocida y eficaz organización del sector minorista, con 20.000 miembros. Ahora, señala Brunsburg, actúan fundamentalmente mediante el método del "boca a boca". Añade Brunsburg que los limpiadores perciben de 20 a 22 dólares a la hora, lo que supone una cifra relativamente respetable para un trabajador doméstico. Los cooperativistas de *Beyond Care* ganan de 12 dólares por un trabajo a tiempo completo, a 16 o 18 dólares por un empleo a tiempo parcial. Brunsburg destaca que, aunque el Centro les ayuda desde el punto de vista administrativo, son las propias mujeres las responsables de gestionar la cooperativa. ¡Sí Se Puede! se reúne cada dos semanas para debatir cualquier asunto que les afecte, desde ordenanzas municipales, al mejor modo de organizar las finanzas personales. Con las cuotas de afiliación pagan a un recepcionista que atiende las llamadas y se ocupa de labores burocráticas.

Hasta la fecha, el Centro y las cooperativas no han tenido que demandar a ningún empleador. El hecho de que los trabajadores y sus empleadores suscriban ahora un contrato, cuyos términos reflejan tanto la Declaración de Derechos de Nueva York, como el Convenio pertinente de la OIT, influye indudablemente en este contexto. Unidos en organizaciones como las cooperativas y la NDWA, los trabajadores domésticos han demostrado que, sin duda, "¡sí que pueden!" ■

*Un grupo de trabajadores domésticos charlan animadamente con el Director General Somavía tras el resultado de la votación sobre el Convenio sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos, 16 de junio de 2011.*





# Reconocimiento para los trabajadores invisibles de La India

Por diversas razones, las estadísticas oficiales tienden a subestimar el número de trabajadores domésticos. El caso de La India es particularmente sorprendente, dada la magnitud de la diferencia: las estimaciones de la cifra de trabajadores domésticos en este país oscilan entre 2,5 y 90 millones. Estos empleados desempeñan un importante papel en la economía, y permiten que otros puedan salir de casa a ganarse la vida. Sin embargo, permanecen invisibles y desprotegidos y, su contribución no suele reconocerse. Informa Neelam Agnihotri, responsable de comunicación e información de la Oficina Nacional de la OIT para La India.

El rostro de **Kuwari** se ilumina de orgullo mientras escribe su nombre en inglés. Nacida en el seno de una familia pobre de trabajadores agrícolas sin tierra en Jharkhand, India, su vida ha sido una batalla perenne por sobrevivir.

Sus padres eran demasiado pobres para ofrecer dos comidas completas a sus seis hijos, y la educación era un sueño lejano. Ya que era la hija mayor, Kuwari fue enviada a Delhi a trabajar cuando tenía 14 años, para aumentar los exiguos ingresos de la familia. Sin embargo, como no había recibido educación, su única opción era el trabajo doméstico. Un amigo la puso en contacto con una organización de voluntariado que la ayudó a encontrar una buena familia empleadora.

Mientras trabajaba se inscribió en un programa de formación, la Iniciativa de Desarrollo de Cualificaciones para Trabajadores Domésticos, dirigida por el Ministerio de Trabajo y Empleo (MOLE) y la Gobernación del Estado de Delhi, con la 

<sup>1</sup> Estimaciones globales y regionales sobre trabajadores domésticos, Informe sobre políticas en materia de trabajo doméstico n°. 4 (Ginebra, OIT, 2011).

► asistencia técnica por parte del proyecto financiado por Noruega y llevado a la práctica por la OIT. Esta formación no sólo le permitió organizar su trabajo de manera más sistemática, sino que también reforzó su autoestima. Se dio cuenta de que no estaba sola, y de que había muchas más personas en su situación.

**Jasinta** también llegó a Delhi desde una aldea remota, Amlai Gudi, en Assam. Después de trabajar un año, la agencia de contratación la estafó y le pagó sólo la mitad de su salario. Por fortuna, encontró otro trabajo con rapidez y, con la ayuda de una organización de voluntariado, también asistió al programa de formación para trabajadores domésticos. “Trabajaba de manera desorganizada. Esta formación me ayudó a mejorar mi rendimiento. Mi jefa está muy contenta con mi trabajo ahora, y me ha dado un aumento”, comenta Jasinta.

## El trabajo doméstico, al alza

El trabajo doméstico remunerado crece en numerosas economías, pero sigue siendo una forma virtualmente invisible de empleo en muchos países. Además, con frecuencia, se percibe como un trabajo no cualificado, una prolongación natural de la labor de las mujeres en sus propios hogares. Así, abundan los trabajadores domésticos que soportan condiciones laborales muy deficientes, muchos reciben bajos salarios, carecen de la cobertura de la seguridad social, y afrontan jornadas de trabajo prolongadas, en condiciones difíciles y no siempre seguras. Algunos son vulnerables a la trata de seres humanos, y al abuso sexual, físico y psicológico, en especial cuando se trata de migrantes.

Sin embargo, el trabajo doméstico y la prestación de cuidados en el hogar son vitales para la economía. Permiten que otros millones de personas acudan a su trabajo y, al mismo tiempo, mantengan sus rutinas cotidianas. En India, un nuevo trabajador doméstico puede esperar un sueldo de 1.800 rupias (41 dólares) mensuales. Esta cifra debería aumentar a medida que el trabajador adquiera cualificaciones adicionales como las necesarias para cocinar o cuidar de los niños.

De acuerdo con Tine Staermose, Directora del Equipo de Trabajo Decente de la OIT para Asia Meridional y de la Oficina de la OIT para India, lo que le importa a los trabajadores domésticos, además de mejores salarios, es el respeto y el reconocimiento, y la toma de conciencia respecto a la importancia de su labor. Staermose señala que “además de su identidad como trabajadores con derechos, estos también constituyen un segmento de gran relevancia cuya contribución a la economía y al crecimiento ha de ser reconocida”.

El trabajo doméstico ha constituido un motivo de preocupación de la OIT desde los primeros días

de la institución, y la igualdad de género es un componente fundamental del Programa de Trabajo Decente de la Organización. Los trabajadores domésticos representan una parte significativa de la población activa. Dada su vulnerabilidad ante condiciones de trabajo peligrosas, discriminatorias y abusivas, la OIT reconoce la necesidad de promover el trabajo decente para estos empleados.

## “Tu trabajo es importante”

En 2009, con el fin de dirigir la atención sobre el tema y concienciar sobre los derechos de los trabajadores domésticos, se puso en marcha en La India una campaña pública denominada “Tu trabajo es importante”. Para profesionalizar el trabajo doméstico y promover la consecución de mejores salarios y condiciones de trabajo, la OIT colaboró con MOLE, el Gobierno de India y la Gobernación de Delhi a fin de establecer programas piloto de formación para desarrollar las cualificaciones y competencias de los trabajadores domésticos y del personal auxiliar en los hogares.

La OIT también colabora con el Congreso Nacional de Sindicatos (INTUC) y el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC), con el objetivo de ayudar a los trabajadores domésticos de algunos estados a organizarse, y de formarlos para mejorar sus destrezas, incluida la disciplina en el trabajo y las denominadas “competencias sociales” capaces de propiciar el avance en la carrera profesional. ■





# ¿Ratificarán los Estados árabes la histórica normal internacional sobre el trabajo doméstico?

**Los gobiernos, trabajadores y empleadores árabes han apoyado en buena medida la adopción del Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores domésticos de 2011, y ahora deben considerar su ratificación.**

La mayoría de los delegados árabes a la Conferencia Internacional del Trabajo, que tuvo lugar el 16 de junio, apoyó la aprobación de las históricas normas internacionales sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos con sólo un puñado de abstenciones. Sin embargo, algunos también llamaron la atención respecto a los retos de la ratificación y a su implementación en la región.

Los trabajadores domésticos se encuentran en buena medida excluidos de la legislación laboral nacional, de los regímenes de seguridad social, y de las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo y, a menudo, se mantienen

vinculados a sus empleadores mediante un sistema de patrocinio restrictivo. A la mayoría de estos trabajadores sus empleadores les retiran el pasaporte y demás documentación, y en su día libre no se les permite salir del domicilio de donde trabajan. La naturaleza informal, desregulada y aislada de su labor les hace vulnerables a la explotación y el abuso.

El Convenio 189 y la Recomendación 102 de la OIT establecen que a los trabajadores domésticos que cuidan de familias y hogares deben disponer de los mismos derechos laborales básicos que los de otros trabajadores: jornadas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, límite a la retribución especie, e información inequívoca sobre los términos y condiciones de empleo, así como el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

Los países árabes albergan un número significativo de trabajadores migrantes (en torno a 22 millones), y un tercio de ellos son mujeres dedicadas al trabajo doméstico, procedentes de países asiáticos y africanos como Bangladesh, Etiopía, Indonesia, Nepal, Filipinas y Sri Lanka. La cifra de trabajadores domésticos migrantes varía de un país a otro. Mientras que en Arabia Saudí se congregan 1,5 millones, las estimaciones correspondientes al Líbano (225.000) y Jordania (77.000) son mucho menores.

entre los que figuran el de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Con arreglo al Derecho internacional, el siguiente paso para los Estados miembros de la OIT consistirá en someter las nuevas normas del trabajo a sus respectivas autoridades nacionales competentes, para su promulgación u otra actuación, incluida la ratificación. Ésta conllevaría la aceptación del Convenio y la Recomendación como instrumentos jurídicamente vinculantes, y exigiría que se garantice su aplicación mediante leyes nacionales de armonización, y otros métodos. Que los gobiernos árabes vayan o no a ratificar o procurar la ejecución de las nuevas normas está por ver.

## Se requieren cambios profundos

“Existe un consenso en el mundo árabe respecto a la adopción del Convenio y la Recomendación sobre trabajo decente para trabajadores domésticos, pero existen obstáculos importantes para su implementación a escala nacional”, señaló Ibrahim Hamad, delegado de los trabajadores de Bahrain. “Tendrán que efectuarse cambios legislativos de gran calado en los países que albergan a la gran mayoría de trabajadores domésticos migrantes, como los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo”.

Nidal Mohammad Radwan, delegado de los trabajadores de Arabia Saudí, convino en que llevará algún tiempo lograr la ratificación, pero señaló que ya se han emprendido iniciativas relevantes en varios países árabes para aproximar las leyes nacionales a las normas internacionales: “actualmente se debate en Arabia Saudí la adopción de nuevas normativas, como la relativa a un régimen de seguro, encaminadas a reforzar la protección de los trabajadores domésticos y las familias que les emplean. Si se aprueban estas leyes, Arabia Saudí se acercará a la ratificación”.

Humaid Rashid Bin Demas, representante del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos (EAU), al intervenir en nombre de los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo en la reunión del Comité de Trabajadores Domésticos, señaló que en Kuwait se ha adoptado un contrato laboral unificado para estos empleados y que, en los EAU, una nueva ley permitirá realizar inspecciones laborales en residencias privadas.

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (núm. 189) se aprobó por 396 votos a favor, 16 en contra y 63 abstenciones, y la Recomendación que lo acompaña (núm. 201), por 434 votos a favor, 8 en contra y 42 abstenciones. El Convenio es un tratado internacional vinculante para los

Estados miembros que lo ratifiquen, mientras que en la Recomendación se ofrecen directrices más detalladas sobre la manera de aplicar el Convenio.

Diez de las 63 abstenciones correspondieron a delegados árabes, fundamentalmente empleadores que subrayaron su apoyo a la normalización del trabajo doméstico y al tratamiento de las cuestiones relacionadas con los derechos humanos, pero que también manifestaron ciertas reservas.

En 2010, el Grupo de Empleadores abogó por la aprobación de una Recomendación por separado antes que por la adopción de un Convenio, argumentando que un Convenio excesivamente prescriptivo podría adolecer de una baja tasa de ratificación. Los empleadores han incidido asimismo en la naturaleza singular del trabajo doméstico, ya que se desarrolla en los hogares, donde los derechos de las familias deben respetarse.

## La inspección de trabajo, el mayor reto

“Uno de los mayores retos para la ejecución del Convenio y la Recomendación, sobre todo en los países árabes, es la manera de realizar las inspecciones de trabajo respetando el derecho a la intimidad de los hogares. Los inspectores de trabajo no tienen derecho a acceder a los domicilios en todos los lugares. Por tanto, éste sería uno de los mayores retos para los países árabes”, señala Iman Nahas, delegado egipcio de los gobiernos.

Muchos creen que, para que resulten eficaces, los cambios legislativos tendrían que venir acompañados (o precedidos en realidad) de un cambio de mentalidad.

“Resulta sencillo debatir sobre textos jurídicos y convenios, e incluso podemos modificar la legislación nacional y ratificar los convenios, pero la verdadera dificultad radica en la manera de convertir estos principios en una realidad. Al debatir y aprobar este convenio, hemos asumido una obligación internacional y nacional. Confiamos en que nuestro compromiso con los trabajadores domésticos sea legal, y moral”, declaró Humaid Rashid Bin Demas, delegado gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos.

“Existe una necesidad real de sensibilización en los países árabes, con el fin de desarrollar una visión más humana de los trabajadores domésticos, y de reconocer que estos empleados son verdaderos trabajadores, no siervos”, añadió Ibrahim Hamad, delegado de los trabajadores de Bahrain. ■

# El elevado coste económico y social de la Violencia de género

La violencia de género repercute negativamente en el ámbito laboral. Muchos la describen como la forma más extendida de violación de los derechos humanos en el mundo, y se estima que, a escala global, al menos una de cada tres mujeres ha sufrido abusos sexuales,

físicos o de otra índole a lo largo de su vida. OIT *Online* conversó con Adrienne Cruz, coautora de una nueva publicación de la OIT sobre este tema, en la que alude a los costes económicos y sociales de esta forma de violencia en el ámbito laboral.

---

<sup>1</sup> Adrienne Cruz y Sabine Klinger: *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography* (Ginebra, OIT, 2011).

## ► ¿Qué es la violencia de género?

**Adrienne Cruz:** En 1993, en la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, se definió esta forma de violencia como „todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada“. Se incluye aquí la violación en el seno del matrimonio, el acoso sexual, los abusos sexuales, la trata de seres humanos y la prostitución forzosa. Esta definición se ha ampliado desde entonces para incluir, entre otras cosas, las violaciones sistemáticas en conflictos armados, el infanticidio de niñas y la selección prenatal del sexo, así como la explotación económica de mujeres.

El término “violencia de género” recoge el hecho de que este tipo de violencia hunde sus raíces en la desigualdad de poder entre hombres y mujeres. La violencia de género refleja y refuerza el estatus subordinado de las mujeres, que son la gran mayoría de las víctimas, en sociedades dominadas por los varones. No obstante, los varones también pueden ser víctimas de estas formas de violencia, sobre todo aquéllos que no se atienen a las expectativas sociales tradicionales respecto a la conducta “masculina”. Además, ciertas mujeres perpetúan la violencia contra otras mujeres con el fin de reafirmar su autoridad y predominio, como las que abusan de trabajadoras domésticas.

### ¿De qué manera son vulnerables a esta forma de violencia los trabajadores y las trabajadoras?

**Adrienne Cruz:** Debido a una discriminación continuada a lo largo de la vida, y a los estereotipos profesionales, la mayoría de las mujeres trabaja en puestos de escasa remuneración y reconocimiento social, con poca capacidad para la toma de decisiones o la negociación. Su presencia es mayoritaria en puestos de trabajo atípicos y precarios, lo que constituye un factor de riesgo de violencia de género, incluidos los casos de acoso y abusos sexual. Entre los varones que corren un mayor riesgo laboral se encuentran los que trabajan en turnos de noche en pequeños establecimientos minoristas, ya que se ven más expuestos a robos a mano armada y otras formas de violencia, y los miembros de los cuerpos de seguridad del Estado. Los sectores en los que no existe presencia de mujeres también contribuyen a una mayor exposición al riesgo para algunos varones, como en el caso de aquéllos que ocupan puestos subordinados en lugares de trabajo que carecen de presencia femenina, lo que les hace más vulnerables a los abusos sexuales cometidos por sus compañeros de trabajo.

**Además de la perspectiva de los derechos humanos, ¿resulta provechosa desde el punto de vista empresarial la prevención de la violencia de género?**

**Adrienne Cruz:** No hay otra forma de discriminación sexual que conculque tantos derechos humanos fundamentales, y para las mujeres de 15 a 44 años, esta violencia constituye una causa primordial de discapacidad y muerte. En cualquier caso, además de evitar el dolor y el sufrimiento humanos, existe un argumento convincente de “eficacia económica” para prevenir la violencia de género.

Un reciente estudio en el Reino Unido estimó que la violencia doméstica le cuesta a la economía 2.700 millones de libras esterlinas al año a causa de la reducción de la productividad, la pérdida de salarios, y las ausencias remuneradas por enfermedad, con unos costes directos e indirectos anuales totales de 23.000 millones de libras esterlinas. En Estados Unidos el pasado año, la compañía farmacéutica Novartis fue declarada responsable en uno de los mayores casos de acoso sexual y discriminación de la historia del país. La empresa fue obligada a abonar 3,3 millones de dólares de Estados Unidos en concepto de daños compensatorios, y 250 millones más como indemnización por daños y

“EL TÉRMINO  
“VIOLENCIA DE GÉNERO”  
RECOCHE EL HECHO DE QUE  
ESTE TIPO DE VIOLENCIA  
HUNDE SUS RAÍCES EN  
LA DESIGUALDAD DE  
PODER ENTRE HOMBRES  
Y MUJERES”





© N. Bain/OIT

perjuicios de carácter punitivo a un conjunto de 5.600 empleadas, a las que se les reconoció asimismo el derecho de procurar la consecución de una indemnización adicional de hasta 300.000 dólares por persona.

### ¿Hay algún grupo de trabajadores que corra un mayor riesgo de padecer la violencia de género?

**Adrienne Cruz:** Sin duda. Entre los grupos de alto riesgo figuran las niñas y los niños que trabajan, los trabajadores forzosos y en régimen de servidumbre, los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos, los trabajadores de los servicios de salud, y en especial el personal de enfermería, y los

trabajadores del sexo.

### ¿Ha repercutido la crisis económica en la violencia de género?

**Adrienne Cruz:** En muchos países, la crisis económica ha exacerbado este tipo de violencia. Los datos de diversas regiones ponen de relieve que ha aumentando la cifra de niñas y niños que se ven obligados a trabajar en las calles para sobrevivir, incluidas las actividades de explotación sexual que elevan su exposición a la violencia y a la infección por VIH. Además, algunos varones, de los que muchas sociedades esperan que sean el sostén económico tradicional de las familias, padecen de un estrés ocasionado por la pérdida de empleo. Cuando esta situación se combina con el abuso del alcohol u otras sustancias, aumenta el riesgo de que se perpetúe la violencia contra sus cónyuges o compañeras. Al mismo tiempo, hay numerosas iniciativas colectivas emprendidas por varones en todo el mundo para unirse a los responsables de la toma de decisiones y los líderes de la opinión pública en el fomento de los esfuerzos dedicados a prevenir la violencia de género.

### ¿Qué pueden hacer los mandantes de la OIT para prevenir la violencia en el lugar de trabajo?

**Adrienne Cruz:** Aunque los gobiernos son responsables de garantizar que en la legislación nacional y en los marcos institucionales se aborde la violencia de género, el propio lugar de trabajo está reconocido como un contexto relevante para la formulación de políticas y estrategias de prevención de la violencia de género. Los trabajadores y los gestores pueden superar con éxito los problemas relacionados con el trabajo a los que se enfrentan a menudo mediante el debate, la existencia de unas políticas empresariales de recursos humanos adecuadamente diseñadas, y la negociación colectiva. El firme compromiso de sindicatos y empresarios es fundamental para reducir la incidencia de la violencia en el lugar de trabajo, y en la nueva publicación de la OIT figuran casi 60 herramientas, medidas y guías que contienen buenas prácticas aplicadas en todo tipo de lugares de trabajo de todo el mundo.

### ¿Cuál es el papel de la OIT a este respecto?

**Adrienne Cruz:** Cualquier clase de violencia en el lugar de trabajo ha constituido siempre un importante motivo de preocupación para la OIT. La violencia de género se describió en la Conferencia Internacional del Trabajo, concretamente en su Resolución de junio de 2009 sobre igualdad de género en el corazón del trabajo decente como uno de los principales retos para lograr la igualdad de entre hombres y mujeres. En la resolución figuran estrategias relacionadas con el lugar de trabajo a cargo de los mandantes de la OIT y encaminadas a abordar este tipo de violencia y atenuar la vulnerabilidad de las mujeres fomentando su emancipación económica.

Basándose en las recomendaciones de la resolución, la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género (GENDER) adoptó la iniciativa de efectuar el seguimiento de los estudios actuales, de investigar las tendencias y de desarrollar esta nueva publicación. Con ella se pretende contribuir a la formulación de políticas a escala nacional y sectorial, potenciar la puesta en común de conocimientos sobre la manera de erradicar la violencia de género, y servir de fuente de información para reforzar la capacidad de los gobiernos e interlocutores sociales de todo el mundo.

Además, numerosas oficinas de la OIT sobre el terreno imparten cursos de formación, dirigidos a gobiernos y organizaciones patronales y sindicales, sobre disposiciones en materia de acoso sexual en la legislación y políticas específicas al respecto, así como seminarios sobre repertorios de recomendaciones prácticas y otras estrategias. Los cursos para reforzar la capacidad sobre la igualdad de género y asuntos relacionados con la violencia también los imparte el Centro Internacional de Formación de Turín (CIT-OIT). ■

# Noticias

- ➔ Hacia una nueva era de justicia social
- ➔ Derechos laborales básicos para los trabajadores domésticos
- ➔ Jefes de Estado y de Gobierno en la Conferencia
- ➔ Los líderes jóvenes le dicen a la OIT que necesitan empleo
- ➔ Promover el fortalecimiento de la mujer en el lugar de trabajo
- ➔ Día Mundial Contra el Trabajo Infantil 2011
- ➔ Cooperación Sur-Sur y Triangular: una nueva vía par el desarrollo social
- ➔ La OIT informa sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados
- ➔ El Consejo de Administración de la OIT elige nuevo presidente
- ➔ El presidente Sarkozy urge al G20 a reforzar la dimensión social de la globalización
- ➔ Primera alianza global para promover los derechos de los pueblos indígenas

## 100ª Sesión de la Conferencia



## Hacia una nueva era de justicia social

**La Conferencia anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluyó su histórica 100ª sesión en junio, después de adoptar diversas medidas encaminadas a avanzar hacia lo que Juan Somavía, Director General de la OIT, denominó como “una nueva era de justicia social”.**

Jefes de Estado y de Gobierno y más de 4.000 participantes representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de los 183 Estados miembros de la OIT expresaron su firme respaldo al Programa de Trabajo Decente de la Organización y al desempeño de un papel más relevante de ésta en el sistema internacional.

El Director General, Juan Somavía, inauguró la Conferencia con un llamamiento a favor de un compromiso urgente con una nueva era de justicia social y crecimiento económicos basados en un desarrollo sostenible.

“Nuestro mundo del trabajo se enfrenta a un período de agitación”, advirtió el Sr. Somavía en su alocución ante la Conferencia. “Es urgente comprometerse con una nueva era de justicia social, de crecimiento con justicia social basado en un desarrollo sostenible”.

El Sr. Somavía advirtió que el mundo del trabajo se enfrenta a múltiples crisis, incluyendo un nivel alto e inaceptable de desempleo juvenil, un estancamiento de las inversiones mundiales en la economía real, la marginalización de las pequeñas empresas generadoras de empleo, y una concentración “indecente” de los ingresos y de la riqueza.

### “Es hora de una OIT más fuerte”

Citando ante la Conferencia su informe titulado *Una nueva era de justicia social*, afirmó ante los delegados que “en gran parte seremos nosotros, la familia de la OIT, los responsables de que una nueva era basada en la justicia social no sea solamente una visión idealizada de un futuro deseado y que, en cambio, se lleve a la práctica y se convierta en una realidad en nuestras sociedades”.

„Éste es el momento de contar con una OIT más fuerte”, declaró.

Al expresar su preocupación por la actitud de complacencia ante la frágil recuperación económica y alertó que “tenemos frente a nosotros el gran peligro de que se consoliden patrones de crecimiento ineficientes y reglas injustas para la globalización que estaban en la raíz de la crisis y que han causado un aumento sistemático de la desigualdad casi en todas partes durante los últimos 30 años. Volver a donde estábamos podría llevarnos a otra crisis más temprano que tarde”.

“No es extraño que la gente esté molesta y enojada”, agregó. “Son muchos los que se

# encia Internacional del Trabajo



© OIT PHOTO

sienten entrampados entre el impacto social inmediato que tuvo la crisis y estas tendencias a más largo plazo, incluyendo las clases medias”.

Somavía agregó que la gente también está decepcionada porque percibe que algunas instituciones financieras son consideradas “demasiado grandes para quebrar”, mientras que muchas personas aparecen como “demasiado pequeñas como para tener importancia”.

El resultado, dijo, es que “desde la plaza Tahir a la Puerta del Sol, en calles y plazas de muchos países podemos asistir al nacimiento de un movimiento popular y social liderado por jóvenes que podría cambiar el mundo”. “No olvidemos

que mientras hablamos aquí, el compromiso audaz y valeroso del mundo árabe y de otros lugares nos transmite un mensaje poderoso: para lograr un cambio real hoy se requiere de una movilización social y popular amplia y pacífica capaz de hacer resonar la voz y las demandas de la población en los centros de decisión política. También debemos escucharlos. Seamos valientes y ambiciosos como lo fueron generaciones anteriores”.

Somavía consideró que las políticas de la OIT “contribuyen a tener un mundo con menos tensiones, más justo y más seguro. Con nuestros valores y nuestras políticas nos situamos en el lado correcto de la Historia”. ■



© OIT PHOTO

## Derechos laborales básicos para los trabajadores domésticos

**El 16 de junio, los delegados adoptaron un histórico conjunto de normas internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales de decenas de millones de trabajadores domésticos en todo el mundo (véanse asimismo los apartados al respecto en la sección Artículos Generales).**

“Por primera vez llevamos el sistema de normas de la OIT a la economía informal y este es un acontecimiento de gran importancia”, dijo el Director General de la OIT, Juan Somavía. “Se ha hecho historia”, agregó.

Los delegados asistentes a la Conferencia aprobaron el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (núm. 189) por 396 votos a favor, 16 en contra y 63 abstenciones, y la Recomendación que lo acompaña (núm. 201), por 434 votos a favor, 8 en contra y 42 abstenciones. La OIT es la única organización tripartita de las Naciones Unidas, y cada uno de sus 183 Estados miembros está

representado por dos delegados del gobierno, uno de los empleadores y uno de los trabajadores, quienes pueden votar de forma independiente.

Las dos normas en cuestión son el Convenio núm. 189, y la Recomendación que lo acompaña, la 201ª que aprueba la OIT desde su creación en 1919. El Convenio es un tratado internacional vinculante para los Estados miembros que lo ratifiquen, mientras que en la Recomendación se ofrecen directrices más detalladas sobre la manera de aplicar el Convenio.

Las nuevas normas de la OIT establecen que a los trabajadores domésticos de todo el mundo que cuidan de familias y hogares deben tener los mismos derechos laborales básicos que el resto de trabajadores: jornadas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, límite a la retribución especie, e información inequívoca sobre los términos y condiciones de empleo, así como respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los que figuran el de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Recientes estimaciones de la OIT, basadas en encuestas y censos nacionales de 117 países, sitúan la cifra de trabajadores domésticos en torno a los 53 millones. Sin embargo, los expertos señalan



# 100th Session of the International Labour Conference

Building future decent work



(De izquierda a derecha) Cristophe Perrin, Jefe del Departamento de Relaciones Oficiales; Robert Nkili, Presidente de la Conferencia; Juan Somavía, Director General de la OIT; y Morten Hovda, Asesor Senior para Europa, felicitan a Manuela Tomei, Directora del Departamento de la OIT sobre Condiciones de Trabajo y Empleo, tras el resultado final de la votación del Convenio sobre trabajadores domésticos

que, debido a que este tipo de trabajo se realiza a menudo en forma oculta y sin registros, el total podría ascender a 100 millones de personas. En los países en desarrollo, representan entre el 4 y el 12% del empleo asalariado. Alrededor del 83% lo componen mujeres o niñas, y muchas son migrantes.

El Convenio define el trabajo doméstico como aquél que se realiza en o para uno o varios hogares. Aunque los nuevos instrumentos cubren a la totalidad de los trabajadores domésticos, contienen medidas especiales encaminadas a proteger a aquéllos que, debido a su corta edad, su nacionalidad o su situación de alojamiento, pueden verse expuestos a riesgos adicionales en comparación con sus compañeros.

De acuerdo con los procedimientos de la OIT, el Nuevo Convenio de la OIT entrará en vigor después que dos países lo hayan ratificado.

“Es muy importante que hayamos colocado a los trabajadores domésticos al amparo de nuestros valores, para ellos y para todos los que aspiren a un trabajo decente. Esto también tendrá notables repercusiones en relación con las migraciones y, lógicamente, con la igualdad de género”, dijo el Sr. Somavía.

**ES MUY IMPORTANTE QUE HAYAMOS COLOCADO A LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS AL AMPARO DE NUESTROS VALORES, PARA ELLOS Y PARA TODOS LOS QUE ASPIREN A UN TRABAJO DECENTE**

El texto introductorio del nuevo Convenio señala que “el trabajo doméstico continúa siendo infravalorado e invisible y lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”. ■



La Conferencia se inauguró el 1 de junio y eligió como Presidente a Robert Nkili, ministro de Trabajo y Seguridad Social de Camerún. Tras referirse a una „sesión simbólica e histórica de la Conferencia”, el Presidente dirigió un llamamiento a los delegados para que “se aseguren de que la OIT sea un actor fundamental en la consecución de soluciones para la mejora del ámbito laboral”.

La Conferencia eligió como vicepresidentes a Dagoberto Lima Godoy de Brasil por los empleadores, a Bogdan Iuliu Hossu de Rumanía por los trabajadores, y a Homero Sánchez Hernández de la República Dominicana por los gobiernos.

Lima Godoy es consultor de la Confederación Nacional de Industrias (CNI) de Brasil. Bogdan Iuliu Hossu es el presidente de la Confederación Nacional Sindical Cartel Alfa de Rumanía, y Homero Sánchez Hernández es el representante permanente de la República Dominicana ante las Naciones Unidas en Ginebra.

# Jefes de Estado y de Gobierno en la Conferencia

## Alemania apoya el refuerzo del papel que desempeña la OIT

En la primera visita de un Canciller alemán a la OIT, Angela Merkel destacó el creciente papel que desempeña la OIT en el fomento de la cooperación internacional.

Las reuniones del G8 y el G20 serían “inconcebibles sin el bagaje de experiencia de esta Organización”, dijo, y agregó que la participación de la OIT constituyó la única vía para “dar a la globalización una forma, una estructura”. La Canciller dirigió un llamamiento a la OIT y a la CIT para que demuestren “pasión y coraje” al abordar nuevas cuestiones y “formen parte de aquellas organizaciones que dejan su huella en la globalización”.



## Indonesia aboga por una coalición para abordar el empleo juvenil



En el marco de su intervención ante la Conferencia, el Presidente de Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono, pidió la formación de una coalición mundial que haga frente al desafío del empleo juvenil.

El Presidente pidió a los delegados que colaboren para prevenir el aumento del desempleo entre los jóvenes, y dijo que este objetivo es esencial para avanzar hacia una nueva era basada en la justicia social. El Presidente destacó asimismo la necesidad de reconocer especialmente la contribución de millones de trabajadores migrantes en todo el mundo, así como sus necesidades y derechos.

## La Federación Rusa apoya el Programa de Trabajo Decente

Vladimir Putin, Primer Ministro de Rusia, señaló que las políticas de su país están en sintonía con el Programa de Trabajo Decente de la OIT, y se ofreció a albergar una conferencia internacional en la Federación Rusa el próximo año, centrada en la determinación de la manera de procurar un mayor avance en la consecución de los objetivos del Programa.

En un discurso ante la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, hizo un llamamiento a favor de un modelo “más sostenible y equilibrado” de crecimiento económico que beneficiaría no sólo a determinados países, sino a la comunidad mundial en su conjunto, y subrayó la importancia del papel de la OIT en la formulación de políticas de recuperación económica.



Entre los invitados especiales a la Conferencia estuvieron la Canciller alemana, Ángela Merkel, el Presidente indonesio, Susilo Bambang Yudhoyono, el primer ministro ruso, Vladimir Putin, la Presidenta de Finlandia, Tarja

Halonen, el Presidente de Tanzania, Jakaya Mrisho Kikwete, y la Presidenta suiza Micheline Calmy Rey. También estuvieron presentes cinco ex Jefes de Estado y de Gobierno del Club de Madrid.

## Finlandia: los valores de la OIT, más necesarios que nunca

En su discurso durante la apertura de la 100ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, Tarja Halonen, Presidenta de Finlandia, se refirió a “la ausencia de justicia social” en el mundo, y dijo que los “valores y políticas de la OIT son más necesarios que nunca para crear un mundo con menos tensiones, mayor equidad y seguridad consolidada”. La Presidenta Halonen añadió que “los convenios fundamentales adoptados por la Organización siguen siendo de gran actualidad. No obstante, queda mucho por hacer en su aplicación a nivel nacional en muchas partes del mundo. Estos derechos básicos deben respetarse cuando buscamos medios para progresar en la economía global”.



Finlandia

## La República Unida de Tanzania realiza un llamamiento a favor de una nueva era de justicia social



El Presidente de Tanzania, Jakaya Kikwete, realizó un llamamiento a favor de la adopción de nuevos enfoques encaminados a abordar la globalización mediante la promoción de una vía de crecimiento eficiente para una nueva era de justicia social.

“La reciente crisis económica y financiera mundial ha planteado nuevos desafíos a la realización del Programa de Trabajo Decente y amenaza con erosionar algunos de los importantes progresos alcanzados en el mundo en las últimas décadas. Estos nuevos retos exigen nuevos enfoques”, dijo el Presidente.

República Unida de Tanzania

## Suiza apoya la red de protección social

La justicia social y el papel de la OIT en la gobernanza internacional ocuparon un lugar primordial en el discurso pronunciado por Micheline Calmy-Rey, Presidenta de la Confederación Suiza.

La Sra. Calmy-Rey dijo que la justicia social precisa de “una red de protección social”, y calificó como una “grave injusticia” el hecho de que sólo el 20% de la población mundial en edad de trabajar tenga acceso a sistemas de protección social, así como “una amenaza para la estabilidad social”.



Suiza

## GRUPO DE EXPERTOS DE ALTO NIVEL DEL CLUB DE MADRID



Antiguos Jefes de Estado y de Gobierno de Ecuador, Ghana, Países Bajos, Nigeria y Yemen (miembros del “Club de Madrid”), reunidos en dos sesiones especiales con ocasión de la Conferencia, abordaron la necesidad

de una nueva era de justicia social y sociedades sostenibles después de la crisis del empleo y financiera mundial.

En respuesta a la creciente demanda de actuaciones intensificadas para contrarrestar los efectos persistentes de las crisis mundiales, los miembros del Club de Madrid ofrecieron sus reflexiones críticas sobre soluciones políticamente sostenibles a los retos sociales y económicos del mundo actual.

El Club de Madrid es una organización independiente sin ánimo de lucro, compuesta por 80 antiguos Presidentes y Primeros Ministros democráticos de diversos países, que se reúnen para responder a la creciente demanda de apoyo entre dirigentes en dos áreas fundamentales: el liderazgo democrático y la gobernanza, y la respuesta a las situaciones de crisis y posteriores a las crisis.

## EN SU SESIÓN DE 2011, LA CONFERENCIA ABORDÓ ASIMISMO LAS SIGUIENTES CUESTIONES:

- La **Comisión de la Administración del Trabajo** pidió a los gobiernos desarrollar sistemas efectivos de administración e inspección del trabajo para hacer frente a los desafíos de un mundo del trabajo que cambia rápidamente.
- La **Comisión de la Protección Social** debatió los medios para establecer a la seguridad social para todos como una herramienta poderosa y asequible para el fomento del crecimiento económico, la reducción de
- la pobreza y mitigar el efecto de la crisis.
- La **Comisión sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones** examinó 25 casos individuales que cubren toda la gama de temas que aborda la OIT.
- Varios paneles de alto nivel sobre el desempleo juvenil en el norte de África, Oriente Medio y otras regiones; el empleo y justicia social en una economía globalizada; el papel del trabajo decente en una globalización más justa,
- ecológica y sostenible; y la visión de una nueva era de justicia social, completaron los debates sobre la situación del ámbito laboral después de la crisis económica y financiera internacional.
- El debate en la sesión plenaria de la Conferencia acerca del último informe global de la OIT sobre discriminación (véase la sección “En portada”) incluyó la intervención como invitada especial de la Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Michelle Bachelet. ■





## Los líderes jóvenes le dicen a la OIT que necesitan empleos

**Jóvenes líderes procedentes de todo el mundo declararon ante la Conferencia que necesitan “empleos y más empleos”, pero a la vez se mostraron optimistas respecto a la posibilidad de que sus esfuerzos, con el tiempo, se traduzcan en más puestos de trabajo, sociedades más equitativas, y trabajo decente.**

“Nunca debemos darnos por vencidos”, dijo Wissam Khedim, activista argelino, quien instó a los jóvenes a seguir luchando por lograr sus objetivos.

Al dirigirse a la mesa redonda, el Director General de la OIT, Juan Somavía, dijo que “ustedes están actuando de catalizadores para el resto del mundo”, y añadió que los cambios que ellos iniciaron no pueden detenerse. “Las personas prevalecerán gracias a su deseo de dignidad y justicia social”.

Los jóvenes líderes participaron en un debate de alto nivel sin precedentes sobre la situación de la juventud, que llevó sus preocupaciones, pero también su optimismo y su esperanza, directamente al foro de la Conferencia Internacional del Trabajo. El mensaje predominante fue que los jóvenes están dispuestos a contribuir a que las cosas cambien, y ansían hacerlo, siempre que se les brinde la oportunidad, en el contexto del empleo, la formación y la participación en el proceso político.

A pesar de los elevados niveles sin precedentes de desempleo juvenil a nivel mundial, que la OIT estima en 81 millones de personas de edades comprendidas entre 15 y 24 años, Monique Coleman, actriz estadounidense y Campeona de la Juventud de las Naciones Unidas, declaró que “no creo que exista una sensación de desesperanza... si no adoptamos un planteamiento positivo, no alcanzaremos un resultado positivo”.

Nazly Hussein, estudiante activista de Egipto que participó en las protestas de enero, instó a la comunidad internacional a contribuir a las iniciativas de reconstrucción, y subrayó que “la mayoría de las protestas, incluso las realizadas en países europeos, constituyen un llamamiento más a favor de la justicia social que de la democracia. Creo que, para alcanzar la justicia social, el sistema mundial en su conjunto ha de cambiar”. ■



La Directora Ejecutiva de UN-Women, Michelle Bachelet, y el Director General de la OIT, Juan Somavía, firman el Memorando de Entendimiento.



## Promover el fortalecimiento de la mujer en el lugar de trabajo

El 13 de junio de 2011, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Fortalecimiento de la Mujer (ONU Mujeres) suscribió en Ginebra un memorándum de entendimiento (MdE) con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para cooperar en la consideración de cuestiones esenciales como la promoción de la igualdad de género, la eliminación de la discriminación por sexo, la protección de los trabajadores domésticos, el impulso de las redes de protección social y la lucha contra la violencia de género en el lugar de trabajo.

El acuerdo prevé varias modalidades de cooperación, incluidas las de tipo Sur-Sur, y Triangular. Las dos agencias de la ONU impulsarán la coherencia de

las políticas en el área del trabajo decente y el fortalecimiento de las mujeres, y emprenderán iniciativas conjuntas de promoción y sensibilización, así como actividades de investigación, formación, refuerzo de cualificaciones y capacitación de los mandantes, entre otras tareas.

El Director General de la OIT, Juan Somavía, destacó el “inspirado liderazgo” de Michelle Bachelet, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, evidenciado en la rapidez con que ha logrado movilizar diversos apoyos para llevar adelante la visión y el plan de acción de esa entidad. El MdE institucionalizará una relación de trabajo que ya era firme entre la OIT y esta nueva entidad. ■

## Día Mundial contra el Trabajo Infantil 2011

En un nuevo informe publicado con ocasión del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, la OIT advierte que un número asombrosamente elevado de niños siguen atrapados en trabajos peligrosos (unos 115 de los 215 millones de niños que trabajan en el mundo), e insta a emprender acciones urgentes para erradicar esta práctica.

El informe “Niños en trabajos peligrosos: Lo que sabemos, lo que debemos hacer” cita estudios realizados en países desarrollados y en desarrollo para señalar que cada minuto del día, en algún lugar del mundo, hay un niño trabajador que sufre un accidente, enfermedad o trauma psicológico relacionado con su trabajo.



El informe señala también que, si bien el número total de niños entre 5 y 17 años en trabajos peligrosos se redujo entre 2004 y 2008, la cifra correspondiente al segmento de edades comprendido entre los 15 y 17 años se elevó en la práctica en un 20% en ese mismo período, al pasar de 52 a 62 millones.

“A pesar de los importantes logros obtenidos durante la última década, continúa siendo demasiado elevado el número de niños que trabajan, y en especial el de aquellos que realizan trabajos peligrosos”, dijo el Director General de la OIT, Juan Somavía. “Gobiernos, empleadores y trabajadores deben unir fuerzas para liderar de manera firme la formulación y la aplicación de políticas y acciones capaces de erradicar el trabajo infantil”, agregó. “La persistencia del trabajo infantil es un claro indicativo de las deficiencias del modelo de crecimiento predominante. Abordar los trabajos que ponen en peligro la seguridad, la salud o la moral de los niños debe constituir una prioridad común y urgente”. ■



## Cooperación Sur-Sur y Triangular: una nueva vía para el desarrollo social

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ha participado en más de 100 iniciativas de cooperación Sur-Sur y Triangular, según datos proporcionados durante una mesa redonda con representantes de países donantes, gobiernos, trabajadores y empleadores en la 100ª Conferencia anual de la OIT en Ginebra.

Los representantes de India, Brasil y Sudáfrica, los países IBSA, reiteraron su interés en intensificar su participación en iniciativas de cooperación Sur-Sur y Triangular y en asociarse con la OIT en la promoción del Programa de

Trabajo Decente, sobre la base de la solidaridad internacional y el intercambio de conocimientos y experiencias de éxito. En la reunión participaron también representantes de Nepal y China.

“Por encima de todo, es necesaria la solidaridad entre los países; tal es la auténtica clave para la cooperación Sur-Sur y Triangular”, dijo María Angelica Ducci, Directora Ejecutiva de la OIT, quien presidió la mesa redonda, y añadió que estos proyectos han aportado además “aire fresco a la cooperación para el desarrollo”. ■



## Informe de la OIT sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados

En el informe anual de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) sobre la situación de los trabajadores en los Territorios árabes ocupados se llama a sustituir la actual lógica de seguridad “por una lógica de desarrollo, basada en una visión a largo plazo de los intereses económicos, laborales y de seguridad humana de todos las mujeres y hombres en la región”.

Según el informe, a pesar de algunas mejoras en la circulación de personas, durante el último año no se han producido cambios significativos para mejorar en lo que atañe a la situación de estos trabajadores. El informe señala que un cambio en este ámbito no ocurrirá “mientras no se levanten las restricciones impuestas por

la ocupación israelí y no se ponga fin a esta ocupación”.

El informe destaca que todas las partes “tarde o temprano, tendrán que tomar una decisión sobre los próximos pasos a dar. La economía palestina ha llegado a un límite que no puede superarse sin un acuerdo y sin actuaciones respecto a los dos principales obstáculos con que tropieza: la ocupación y la separación. La construcción de un Estado Palestino no debería reprimirse, ni debería permitirse que esta represión se traduzca en frustración y descontento”.

El informe anual lo encarga la Conferencia Internacional del Trabajo, y lleva presentado a la misma durante tres décadas. ■

## El Consejo de Administración de la OIT elige nuevo Presidente

EL Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) eligió a Greg Vines, ministro (Trabajo) de la Misión Permanente de Australia ante las Naciones Unidas en Ginebra, como Presidente para el período 2011-2012. La 311ª Reunión del Consejo de Administración analizó además otras cuestiones, incluido el informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Greg Vines sustituye a S.E. Jerry M. Matjila, Embajador de la República de Sudáfrica y Representante Permanente ante las Naciones Unidas en Ginebra, quien ejerció como Presidente del Consejo de Administración desde marzo 2011.

Greg Vines lleva más de 30 años de actividad en el área de las relaciones laborales, y ahora ejerce como Consejero Especial para asuntos de Trabajo del Gobierno de Australia. Antes de su designación para este cargo en Ginebra, desempeñó varios altos cargos ejecutivos para el Gobierno Federal y Estatal de Australia. De 2008 a 2009 fue asesor ejecutivo del Primer Ministro de Timor Leste.



Daniel Funes de Rioja, presidente del Departamento de Política Social de la Unión Industrial Argentina y presidente del Grupo de los Empleadores de la Organización de Estados Americanos de 1995 a 1998, fue reelegido vicepresidente empleador. Luc Cortebeeck, Presidente de la Confederación de los Sindicatos Cristianos de Bélgica, fue elegido Vicepresidente en representación de los trabajadores. Los dos Vicepresidentes también actuarán como portavoces de sus respectivos grupos.

Los tres ejercerán como representantes del Consejo de Administración durante el período de sesiones 2011- 2012. El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y determina el programa y presupuesto de la Organización, que se compone de 183 Estados miembros.

La Conferencia Internacional del Trabajo también eligió los nuevos miembros del Consejo de Administración el 6 de junio. ■

## El Presidente Sarkozy insta al G20 a fortalecer la dimensión social de la globalización



El pasado mes de mayo, Juan Somavía, Director General de la OIT, acogió favorablemente el reconocimiento por parte del Presidente francés, Nicolas Sarkozy, del papel esencial que una organización tripartita como la OIT puede desempeñar en reforzar la dimensión social de la globalización.

“Una globalización más sólida, fuerte, que beneficie a los trabajadores y promueva el progreso social. Ésta es la ambiciosa hoja de ruta que les ha sido delegada” declaró el Presidente francés el lunes ante quienes participarán en la reunión de ministros de Trabajo y Empleo del G20 que se llevará a cabo en París el 26 y 27 de septiembre, en preparación de la Cumbre de noviembre en Cannes.

En respuesta a estas declaraciones, el Sr. Somavía dijo: “al hacer un llamamiento a favor del fortalecimiento de la dimensión social de la globalización, la presidencia francesa del G20 busca acercar a este Grupo a las inquietudes de la población respecto al empleo, la dignidad del trabajo y la seguridad. El G20 debería escuchar este llamamiento a favor de una mayor coherencia ➤

entre las políticas macroeconómicas y los beneficios sociales, así como del empleo que éstas deben promover”.

El Jefe de Estado de Francia, que ejerce actualmente la presidencia de turno del G20, subrayó la necesidad de “garantizar que la globalización se base en el progreso social para impulsar el progreso económico”, y añadió que el progreso social es “la mejor manera de garantizar una prosperidad económica prolongada”. Sus palabras reflejan las declaraciones recientes de la OIT sobre justicia social y trabajo decente.

Al hacer un llamamiento a favor de “una gobernanza económica mundial, representada por el G20, y las principales organizaciones económicas internacionales”, el Jefe de Estado francés señaló que el Director General de la OIT ha comprometido desde hace tiempo a su organización con el logro de “una gobernanza internacional más equitativa y eficiente”.

El Presidente Sarkozy se refirió a la “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa” (2008) y al “Pacto Mundial para el Empleo” (2010), y señaló que en 2010, la Conferencia Internacional del Trabajo puso de manifiesto “la necesidad de una mayor coherencia entre las políticas económicas, financieras y sociales, y las instituciones que las aplican”.

### Colocar al empleo en un lugar prioritario de las decisiones económicas

Al referirse a la necesidad de colocar al empleo en un lugar prioritario de las decisiones

económicas, el Presidente Sarkozy elogió el trabajo que la OIT y la Organización de Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) han realizado ya para la presidencia francesa del G20. “Si queremos recuperar en 2015 el nivel de empleo previo a la crisis, debemos crear 110 millones de puestos de trabajo en todos los países del G20, o 22 millones anuales durante cinco años”, dijo, citando la labor de las dos organizaciones.

Al abordar el desarrollo de redes de protección social en todo el mundo, el Presidente francés elogió la labor “extraordinaria” realizada por el Grupo de Consulta sobre Protección Social, y destacó la aportación de su Presidenta, la Sra. Bachelet.

El Presidente Sarkozy se refirió también a la necesidad de intensificar el respeto por los derechos en el trabajo, expresando abiertamente su desaprobación “por la competencia sin normas que arrastrará a todos hacia abajo”.

“Francia no puede aceptar que los

miembros del G20, la mayoría de los cuales son también miembros de la OIT, no hayan ratificado en su totalidad los convenios de la OIT sobre los ocho derechos fundamentales en el trabajo”.

Subrayó que Francia confiere gran importancia a la participación de los interlocutores sociales en los debates sobre cuestiones sociales en el seno del G20, y reiteró que Francia se propone firmemente reforzar la contribución de estos interlocutores a la labor del G20 durante su presidencia del Grupo. ■



© V. Pirogov/OIT

# Primera alianza global para promover los derechos de los pueblos indígenas

**El 20 de mayo, Ban Ki-moon, Secretario General de las Naciones Unidas, acogió favorablemente la primera iniciativa interagencial de la organización para promover y proteger los derechos de los pueblos indígenas. La iniciativa, denominada “Alianza de las Naciones Unidas con los Pueblos Indígenas” (UNIPP en su acrónimo inglés), es un compromiso con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, e insta a la plena realización de la misma mediante la movilización de la cooperación financiera y la asistencia técnica.**

El Secretario General de las Naciones Unidas instó a todos los países a “apoyar esta nueva iniciativa, para que pueda cumplir su cometido de convertir los principios de la Declaración en una realidad”, y señaló que los pueblos indígenas han padecido siglos de opresión, y siguen perdiendo sus tierras, sus lenguas y sus recursos a un ritmo alarmante.

“A pesar de estos obstáculos”, dijo, “los pueblos indígenas realizan una enorme contribución a nuestro mundo, también a través de su relación espiritual con la tierra. Ayudándoles a recuperar sus derechos, contribuiremos igualmente a proteger el medio ambiente que compartimos para beneficio de todos”.

El objetivo de UNIPP es garantizar los derechos de los pueblos indígenas, y fortalecer sus instituciones y capacidades para participar plenamente en la gobernanza y los procesos de formulación de políticas a escala local y nacional, incluida la prevención de conflictos en relación con las tierras ancestrales y el uso de los recursos naturales.

Muchas comunidades indígenas son testigos de la explotación de estas tierras y recursos por parte de las industrias de la extracción minera, en muchos casos sin tener en cuenta sus derechos.

“Nosotros percibimos esta Alianza como un paso importante en los esfuerzos de los pueblos indígenas de todo el mundo para la realización plena de sus derechos humanos”, dijo Mirna Cunningham, Presidenta del Foro Permanente de las Naciones Unidas para las Cuestiones Indígenas. “Ansiamos continuar nuestra labor con la ONU para que aquéllos que no tienen voz sean escuchados, y para que podamos propiciar la dignidad y el respeto

por la diversidad de nuestras culturas, tradiciones, historias y aspiraciones”.

La Declaración de Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007) y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales de la OIT (No. 169), adoptado en 1989, han sido ampliamente reconocidos como los instrumentos internacionales fundamentales para la promoción y la protección de los derechos de estos pueblos.

La población indígena mundial incluye a más de 370 millones de personas en unos 90 países. Además, representan el 15 por ciento de los pobres del mundo y un tercio de las 900 millones de personas que viven en condiciones de pobreza extrema. La población indígena tiende asimismo a registrar bajos niveles de educación, mayores problemas de salud, tasas de criminalidad más elevadas y un mayor número de casos de violación de los derechos humanos. ■

*Muchas comunidades indígenas son testigos de la explotación de tierras y recursos*





# Recorrido por

## Singapur ratifica el CTM

Singapur ha ratificado el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (CTM, 2006), con el apoyo pleno de los interlocutores tripartitos: los sindicatos de la gente de mar y el Congreso Nacional de Sindicatos, así como el sector marítimo y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur. El 14 de junio, Hawazi Daipi, Secretario Parlamentario Senior de Trabajo y Educación, anunció la ratificación en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, Suiza, y el instrumento de ratificación se depositó un día después, el 15 de junio de 2011.

Tras el paso dado por Singapur, son ya 14 Estados miembros de la OIT los que han ratificado este importante CTM, 2006, en el que se establecen normas mínimas y condiciones de trabajo equitativas para la gente de mar en todo el mundo. Aunque el primer requisito

para la entrada en vigor del Convenio (cobertura del 33% del tonelaje bruto mundial), ya se ha conseguido, la ratificación de Singapur constituye un significativo avance hacia la consecución del segundo requisito:

alcanzar la cifra de 30 países que hayan ratificado este instrumento. Se prevé que se producirán 16 nuevas ratificaciones antes de que concluya 2011, lo que significa que el CTM, 2006 entrará en vigor en 2012.



*Loh Khum Yean, Secretario Permanente del Ministerio de Mano de Obra y Educación de Singapur y Cleopatra Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, con el instrumento de ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo.*

## La OIT y la OCDE promueven la cooperación

La OIT y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) han suscrito un nuevo Memorándum de Entendimiento, con el fin de reforzar su cooperación y coordinación en ámbitos de interés y actividad comunes. En los últimos años, la OIT y la OCDE han extendido su colaboración en una amplia gama de áreas relacionadas con el mundo del trabajo, incluidas las del empleo, la protección social, la migración de mano de obra, los empleos "verdes", la salud y la seguridad en el trabajo, y la estadística. La intensificación de la cooperación llevó a las dos organizaciones a elaborar un nuevo Memorándum de Entendimiento que sustituirá al suscrito en 1961.

## La OIT en las reuniones del FMI y el Banco Mundial

Cada primavera, miles de funcionarios de gobiernos y de organismos internacionales, así como diversos representantes del sector privado, la sociedad civil y los medios de comunicación, se reúnen en Washington, DC con ocasión de las reuniones que celebran el Banco Mundial y el FMI. Juan Somavía, Director General de la OIT, presentó una declaración ante el Comité Monetario y Financiero Internacional y el Comité de Desarrollo. Abogó por un ajuste de las políticas macroeconómicas centrado en los derechos y el empleo: "si se pretende que los países crezcan sobre unas bases más equitativas, sostenidas y equilibradas, las políticas macroeconómicas también tendrán que establecer la creación de empleo como objetivo prioritario. Tal es el reto fundamental en la formulación de políticas que afrontamos en 2011 en todo el mundo."

Para más información: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_154318/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_154318/lang-en/index.htm).

# los Continentes

## La OIT acoge favorablemente el Pacto Indonesio por el Empleo

El pasado mes de abril, la OIT acogió favorablemente la firma del Pacto Indonesio por el Empleo (PIE), concebido para trasladar los beneficios del crecimiento económico a todos los ciudadanos mediante la creación de empleo decente y productivo, elevando la competitividad de la economía indonesia en el ámbito regional, y contribuyendo a la consecución de los objetivos de las políticas nacionales. El Presidente de la República de Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono, presenció la firma del Pacto en el Palacio Presidencial en Yakarta.

Indonesia fue uno de los primeros países en poner en marcha un proceso de diálogo y adaptación del Pacto Mundial para el Empleo tras su adopción en 2009 por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo, un proceso que ahora culmina con la firma del Pacto Indonesio para el Empleo. El Pacto Mundial para el Empleo propone un conjunto de políticas equilibrado y realista que los países pueden adoptar con el fin de redoblar sus



S.E. Susilo Bambang Yudhoyono, Presidente de la República de Indonesia, felicita a Sachiko Yamamoto, Directora Regional para Asia y el Pacífico, en la aprobación del Pacto de Indonesia sobre el Empleo.

esfuerzos en curso para hacer frente a la crisis y alcanzar la sostenibilidad económica, social y medioambiental.

Para más información: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_154294/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_154294/lang-en/index.htm).

## Niños que trabajan en la agricultura

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), con ocasión de una conferencia internacional que tuvo lugar en Ginebra el 22 de junio 2011, llamaron la atención respecto al impacto de la exposición a pesticidas en los niños que trabajan en la agricultura. El panel sobre: "Grupos vulnerables y exposición a los pesticidas: aunar esfuerzos para reducir el trabajo infantil peligroso en la agricultura" se celebrará como parte de la quinta reunión de la Conferencia de las Partes en el Convenio de Rotterdam. El grupo de expertos en agricultura, trabajo y salud, procedentes de diversas agencias de las Naciones Unidas y otras agencias interesadas, identificaron las sinergias existentes entre las iniciativas que abordan el trabajo infantil y la aplicación del Convenio de Rotterdam.

Según la OIT, de la cifra estimada de 215 millones de niños que trabajan en todo el mundo, en torno al 60% realiza su labor en la agricultura, uno de los tres sectores más peligrosos para trabajar a cualquier edad. Este evento paralelo organizado conjuntamente por la OIT y la FAO tuvo como objetivo fomentar la concienciación respecto al peligroso trabajo infantil en la agricultura, sobre todo en lo que atañe a la amenaza que plantean los pesticidas y la mayor vulnerabilidad de los niños frente a este tipo de exposición. Los miembros del grupo elaboraron además propuestas respecto al modo de recabar datos sobre la exposición de grupos vulnerables a sustancias químicas tóxicas, como herramienta esencial para los procesos de formulación de políticas y la acción legislativa.

Para más información, sírvanse visitar el sitio web común de la OIT y la FAO: <http://www.fao-ilo.org/>.





## Acuerdo entre la OIT y la Autoridad Palestina

El 9 de junio, Ahmed Majdalani, Ministro de Trabajo palestino, y Nada al-Nashif, Director Regional de la OIT para los Estados Árabes, suscribieron un acuerdo para la revitalización del Fondo Palestino de Empleo y Protección Social, en el marco de las iniciativas encaminadas a impulsar la creación de empleo, el desarrollo del sector privado y los derechos de los trabajadores en Cisjordania y Gaza. El Fondo se constituyó para generar opciones de empleo viables al alcance de titulados y antiguos trabajadores palestinos en los asentamientos israelíes.

El acuerdo se desveló en la Reunión de Solidaridad Internacional con el Pueblo y los Trabajadores de Palestina y Otros Territorios Árabes Ocupados, de periodicidad anual, convocada por la Organización Árabe del Trabajo como evento paralelo de la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, Suiza. La economía palestina está necesitada de grandes inversiones que generen oportunidades para más de 250.000 trabajadores y 45.000 nuevos participantes en el mercado laboral cada año. Conforme a lo dispuesto en el acuerdo, el Fondo recibirá una subvención anual de 5 millones de dólares de Estados Unidos otorgada por la Autoridad Palestina en 2011. Con la ayuda del Gobierno de Kuwait, la OIT facilitará cerca de 600.000 dólares para la ejecución de un plan de trabajo semestral que conllevará la incorporación y la formación de un equipo básico para dirigir tres proyectos piloto.

Para más información: <http://www.ilo.org/public/english/region/arpro/beirut/index.htm>.

## Daw Aung San Suu Kyi dirige un llamamiento a la OIT

Daw Aung San Suu Kyi, antigua Secretaria General de la Liga Nacional para la Democracia en Myanmar, se dirigió a través de un mensaje de vídeo a los delegados de la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo. Expresó sus esperanzas de que la OIT amplíe sus actividades en Myanmar y contribuya a la instauración de una era de justicia social. Entre las actividades en curso de la OIT en Myanmar figuran iniciativas encaminadas a garantizar la erradicación del trabajo forzoso.

Para ver su mensaje de vídeo, sírvanse visitar [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/videos/video-interviews/WCMS\\_157494/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/videos/video-interviews/WCMS_157494/lang--en/index.htm).



## Nuevo programa de la UE y la OIT dirigido a los trabajadores migrantes

El 1 de marzo de 2011, se puso en marcha un nuevo proyecto de cooperación técnica en la República de Moldova y en Ucrania, con el fin de asistir a estos países en el desarrollo y la aplicación efectiva de políticas y programas de migración basados en la defensa de derechos, de conformidad con las normas internacionales del trabajo de la OIT, y los principios y directrices del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales. El nuevo proyecto, denominado Gestión Eficaz de la Migración Laboral y sus Dimensiones de las cualificaciones, se inició para apoyar a estos dos países a reforzar sus capacidades para regular la migración de mano de obra y promover unos rendimientos sostenibles, haciendo especial hincapié en el refuerzo del capital humano y la prevención del desaprovechamiento de las cualificaciones. La ejecución de este proyecto, de dos años y medios de duración, correrá a cargo de la OIT, junto con los mandantes moldavos y ucranios, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y el Banco Mundial.

Para más información: [http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/employ/launch\\_migrant.htm](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/employ/launch_migrant.htm)

© M. Crozet/OIT



## La Unión Africana aborda el empleo juvenil

Del 23 de junio al 1 de julio, la 17ª Sesión Ordinaria de la Cumbre de la Unión Africana (AUC) tuvo lugar por vez primera en el África lusófona, concretamente en Malabo, República de Guinea Ecuatorial. El tema de la Cumbre fue: "Acelerar la capacitación de la juventud para un desarrollo sostenible". En esta ocasión, el Departamento de Asuntos Sociales de la AUC, con la ayuda de la Comisión Económica para África de las Naciones Unidas (CEPA) y la OIT, así como de destacados interlocutores, organizó una Mesa Redonda previa a la Cumbre sobre Empleo Juvenil, para tratar temas como empresariado, las cualificaciones, la salud, la integración y la migración, el mercado de trabajo y la economía informal y el desarrollo rural.

Para más información: <http://www.au.int/en/summit/17thsummit>.



© OIT PHOTO

## Promover el desarrollo sostenible en la región del Pacífico

El año pasado, la OIT reunió a ministros de trabajo, altos funcionarios públicos, dirigentes sindicales y directores de organizaciones patronales de toda la región del Pacífico con el fin de debatir el efecto de la crisis económica mundial y las inquietudes acuciantes que se derivan del cambio climático. También se invitó a importantes donantes e interlocutores en el ámbito del desarrollo en dicha región a participar como observadores. A la conclusión de este foro de alto nivel, los participantes aprobaron por unanimidad la Declaración de Port Vila sobre Trabajo Decente con la incorporación del Plan de Acción del Pacífico para el Trabajo Decente. Por vez primera, este Plan de Acción proporcionó a los mandantes tripartitos y a la OIT un marco regional para acelerar la promoción del trabajo decente en los Estados miembros del Pacífico de un modo integrado. Asimismo, en el Plan de Acción se

hace un llamamiento a la OIT para movilizar recursos con el fin de realizar los objetivos de esta iniciativa.

En el marco de la ejecución del Plan de Acción, la Oficina de la OIT para los países de las islas del Pacífico movilizó con éxito diversos recursos con arreglo al Acuerdo entre la OIT y Australia, al objeto de desarrollar y llevar a la práctica el proyecto Marco del Pacto Mundial por el Empleo para la Gobernanza Laboral y la Migración. Con este proyecto se pretende aplicar el Pacto Mundial por el Empleo en Kiribati, Papúa y Nueva Guinea, Samoa, Tuvalu y Vanuatu, mediante el refuerzo de cualificaciones encaminado a lograr una política de empleo coherente, una auténtica consulta tripartita, y una inspección de trabajo mejorada con el fin de promover el estado de derecho y proteger los derechos de los trabajadores.

El proyecto se implementó el pasado mes de octubre, y ya ha logrado avances en las tareas de evaluación y revisión de las leyes laborales destinadas a la aplicación de los convenios fundamentales del trabajo de la OIT. Contempla asimismo el estudio de la situación en lo que respecta a los servicios previos a la partida y a los de reintegración que se ofrecen actualmente a los trabajadores migrantes estacionales de la región del Pacífico. De este modo, el proyecto se propone obtener mejoras efectivas y tangibles en la gestión del mercado laboral en el Pacífico, y en los derechos y salvaguardas de los residentes en las islas de la región que trabajan en sus países y en el extranjero.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Suva, Fiji: [http://www.ilo.org/asia/countries/lang-en/facet--GEO--FJI%2C--ORG--ASIA---RO-BANGKOK---ILO-SUVA--2642/WCMS\\_DOC\\_ASI\\_CNT\\_FJI\\_EN/index.htm](http://www.ilo.org/asia/countries/lang-en/facet--GEO--FJI%2C--ORG--ASIA---RO-BANGKOK---ILO-SUVA--2642/WCMS_DOC_ASI_CNT_FJI_EN/index.htm).

# Mediateca



## Existe una alternativa: políticas económicas y estrategias laborales más allá de la corriente dominante

Nicolas Pons-Vignon (ed.)  
ISBN 978-92-2-124581-0.  
Ginebra, OIT, 2011.  
30 dólares de Estados Unidos, 22 euros, 30 francos suizos. Disponible también en español y francés

Desde el inicio de la crisis económica mundial, economistas y sindicalistas han tratado de entablar un diálogo con gobiernos y empresas, con la esperanza de lograr la adopción de políticas equilibradas capaces de procurar una recuperación equitativa y sostenible. Los breves artículos que incluye esta obra ponen de manifiesto que el pensamiento unidimensional ha constituido uno de los motivos principales de la gravedad de la crisis. Las colaboraciones ofrecen una visión global y perspicaz de las dificultades actuales en el ámbito laboral en todo el mundo, así como de las medidas institucionales que han resultado eficaces. El programa que proponen los autores es ambicioso, ya que conlleva la inversión de tendencias arraigadas como la exclusión de numerosos trabajadores de las negociaciones salariales, la creciente precarización del empleo y el aumento de las desigualdades salariales, pero tal ambición es necesaria si se pretende que exista una alternativa.



## Niños en trabajos peligrosos. Lo que sabemos, lo que debemos hacer

ISBN 978-92-2-124918-4.  
Ginebra, OIT, 2011.  
15 dólares de Estados Unidos, 12 euros, 15 francos suizos. También disponible en francés y español.

Este informe revisa el estado actual del conocimiento sobre la situación de los niños en trabajos peligrosos y se argumenta a favor de un nuevo enfoque de la cuestión, en el marco de un esfuerzo mundial más amplio para erradicar las peores formas de trabajo infantil. El informe pone de manifiesto las tendencias mundiales recientes, resumiendo la evidencia científica relacionada con la salud y el bienestar de los niños que trabajan. Identifica los retos principales, no sólo para entender los efectos del trabajo peligroso en el desarrollo de los menores, sino también para prevenir y eliminar las exposiciones profesionales peligrosas de los niños. Asimismo, el informe da cuenta de las buenas prácticas adoptadas por diversos grupos de partes interesadas que han demostrado potencial para su aplicación a una mayor escala, y examina la importancia de una respuesta integrada al problema en el terreno de la formulación de políticas.



## El trabajo infantil a través de los ojos de los niños

ISBN 978-92-2-024976-5.  
Ginebra, OIT, 2011.  
14 dólares de Estados Unidos; 10 euros; 14 francos suizos. Trilingüe español/francés/inglés.

Este libro es un regalo de los niños. Se trata de una colección de dibujos y poemas de diversos países que teje una red de solidaridad y esperanza en todo el mundo. Los autores son niños, víctimas de la explotación y el abuso, y otros menores que deseaban incidir en la necesidad de una acción urgente para el rescate de los trabajadores infantiles desprotegidos. Su mensaje es una llamada reclamando justicia: denuncia con poderosa sencillez situaciones terribles que ponen en peligro la salud y el desarrollo de millones de niños.

La publicación constituye una herramienta pedagógica informativa que será ampliamente distribuida en colegios y centros de educación no reglada con el fin de fomentar la concienciación respecto a las causas y las consecuencias del trabajo infantil. Esta publicación conjunta surge de la colaboración entre la OIT y la Asociación GenevaWorld, y se propone inspirar compromiso y una acción eficaz que ponga fin al trabajo infantil.



## The global crisis: Causes, responses and challenges. Essays from an ILO perspective

ISBN 978-92-2-124579-7.  
Ginebra, OIT, 2011.  
50 dólares de Estados Unidos; 35 euros; 50 francos suizos.

Esta importante recopilación de ensayos reúne los principales resultados de los estudios de la OIT desde el inicio de la crisis financiera y económica mundial en 2008. Con aportaciones de diversas disciplinas de la investigación, esta obra ofrece nuevas perspectivas respecto a un crecimiento impulsado por el empleo y los ingresos, y al papel de la regulación, y contiene recomendaciones sobre formulación de políticas de cara al futuro.

Presenta también las diferentes respuestas en la formulación de políticas aplicadas en diversas regiones, y se evalúan sus efectos. Se examinan además las reformas necesarias en los mercados laborales, las rentas, las empresas y la protección social para lograr una recuperación sostenible en el ámbito laboral. Se analiza el papel del diálogo social en la superación de los obstáculos a la ejecución de tales reformas, y en la tarea de garantizar la equidad de las mismas. Por último, se considera el modo en que puede hacerse más justa la globalización del comercio y las finanzas.



## Towards decent work in sub-Saharan Africa: Monitoring MDG employment indicators

Theo Sparreboom y Alana Albee (eds).  
ISBN 978-92-2-124942-9.  
Ginebra, OIT, 2011.  
95 dólares de Estados Unidos; 65 euros; 80 francos suizos.

El trabajo decente (empleo productivo que proporciona unos ingresos justos, seguridad, libertad y dignidad, protección social para las familias, oportunidades de desarrollo personal e integración social, y e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres) constituye un objetivo fundamental para todas las sociedades. Basándose en amplios análisis de los mercados de trabajo regionales y en estudios de caso nacionales, esta obra demuestra cómo los nuevos indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) pueden utilizarse como base para la mejora del mercado laboral y el seguimiento de la pobreza, así como de la optimización de la formulación de políticas de empleo en el África Subsahariana. Se argumenta que el análisis basado en los indicadores de empleo de los ODM constituye un elemento fundamental para el diagnóstico del empleo, lo que a su vez sirve para dar cuenta de las estrategias de crecimiento que generan más empleos de alta calidad y productivos.



### Proteger a los trabajadores pobres. Informe anual 2010 del Fondo de Innovación en Microseguros

ISBN 978-92-2-124553-7.  
Ginebra, OIT, 2011.  
16 dólares de Estados Unidos; 11 euros; 15 francos suizos. Disponible asimismo en español y francés

Éste es el tercer Informe anual del Fondo de Innovación en Microseguros, implementado en 2008 por la OIT, con el apoyo de la Fundación Bill & Melinda Gates. El microseguro es un mecanismo destinado a proteger a la población pobre contra riesgos como accidentes, enfermedades, decesos en la familia, catástrofes naturales y pérdidas de bienes, a cambio del pago de primas de seguro adaptadas a sus preferencias y capacidad de pago.



### Cómo lograr una recuperación sostenible: medidas nacionales innovadoras. Estudios sobre el crecimiento con equidad

ISBN 978-92-9014-968-2.  
Ginebra, OIT, 2011.  
9 dólares de Estados Unidos; 7 euros; 10 francos suizos. Disponible asimismo en español y francés

El presente documento, síntesis de una nueva serie denominada Estudios sobre el Crecimiento con Equidad, fue elaborado por el Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT, y pone de relieve que el crecimiento y la equidad pueden lograrse de manera simultánea si se adopta la combinación de políticas adecuada. Se basa en análisis pormenorizados de la situación en Brasil, Alemania e Indonesia, así como en otras experiencias nacionales. Se muestra que ciertos países pueden responder con éxito a la crisis mediante la adopción de un paquete coherente de políticas de empleo, sociales y macroeconómicas. El informe señala asimismo que existen límites a la acción específicamente nacional, y extrae lecciones de la coordinación nacional en materia de políticas.



### Skills for green jobs: A global view. Synthesis report based on 21 country studies

ISBN 978-92-2-125091-3.  
Ginebra, OIT, 2011.  
70 dólares de Estados Unidos; 50 euros; 60 francos suizos.

Esta obra examina las experiencias de 20 países desarrollados y en desarrollo en cuanto al ajuste de su provisión de formación encaminada a atender las nuevas demandas de una economía más "verde". Muestra que el desarrollo de cualificaciones es esencial para aprovechar el potencial para el empleo de un crecimiento ecológico, y que, sin embargo, la escasez de las mismas se convierte en un obstáculo para tal aprovechamiento. En el informe se recomienda que los países formulen estrategias basadas en decisiones de políticas fundamentadas, en el diálogo social, y en la coordinación entre ministerios, y entre empleadores y proveedores de formación.



### España: Puestos de trabajo de calidad para una nueva economía. Estudios sobre crecimiento y equidad

ISBN 978-92-9014-988-0.  
Ginebra, ILS/OIT, 2011.  
28 dólares de Estados Unidos. Disponible asimismo en español.

España ha comenzado lentamente a emerger de una profunda crisis que ha puesto de manifiesto la ineficiencia del anterior modelo de crecimiento. El proceso de recuperación está marcado por una transformación estructural que conllevará nuevas redistribución de los recursos, especialmente en empresas y en puestos de trabajo. Sin embargo, sólo si las políticas económicas y de empleo se alinean adecuadamente y se evitan medidas contraproducentes como recortes salariales y medidas de austeridad deficientemente diseñadas será posible efectuar una transición con éxito hacia un nuevo modelo de crecimiento.



### Seguridad y salud en la agricultura. Repertorio de recomendaciones prácticas

ISBN 978-92-2-124970-2.  
Ginebra, OIT, 2011.  
50 dólares de Estados Unidos; 40 euros; 45 francos suizos. Disponible asimismo en español y francés

La agricultura, en la que trabaja más de un tercio de la población activa mundial, es uno de los sectores económicos más peligrosos, y muchos trabajadores agrarios sufren accidentes y enfermedades profesionales cada año. Con el presente repertorio de recomendaciones prácticas se pretende fomentar la concienciación sobre los riesgos asociados a la agricultura, y promover su gestión y control eficaces; contribuir a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales y mejorar el entorno de trabajo en la práctica; animar a gobiernos, empleadores, trabajadores y otros interlocutores a cooperar en la prevención de accidentes y enfermedades; y fomentar actitudes y conductas más positivas respecto a la salud y la seguridad en el trabajo en la agricultura en todo el sector.

En muchos países, las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en las oficinas locales de la OIT, o bien directamente de Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 4 route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Tel.: +4122/799-7828; fax: +4122/799-6938; e-mail: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org); sitio web: <http://www.ilo.org/publns>. Dirigirse a la dirección anterior para obtener gratuitamente un catálogo o un listado con las nuevas publicaciones. Es posible contactar por teléfono con el Centro de Publicaciones de la OIT de América Central y del Norte: +613/745 2665, fax: +613/745 7660, e-mail: [order.dept@renoufbooks.com](mailto:order.dept@renoufbooks.com). Los clientes de países en desarrollo pueden obtener descuentos especiales sobre los precios indicados en esta revista y podrán pagar en moneda nacional en la oficina de campo de la OIT. Para más información envíe un e-mail a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).



**Los trabajadores domésticos  
también son trabajadores**