



Panorama

Durante mi primera semana como nueva Directora de la Oficina para la Igualdad de Género presencié el momento en que nuestro Director, Juan Somavia, se sumaba a un grupo selecto de galardonados, al recibir en Oslo (Noruega) la antorcha de los campeones del ODM3. Cada una de las personas que recibe la antorcha promete hacer «algo más» en apoyo de la igualdad de género y de la emancipación económica de la mujer. Fue el Gobierno de Dinamarca quién, en marzo de 2008, puso en marcha esta campaña para revitalizar las iniciativas de promoción de la consecución del Objetivo de Desarrollo del Milenio 3 para 2015, un objetivo aún lejos de conseguirse. Al aceptar la antorcha, el Director General prometió que la OIT, entre otras cosas, trabajaría en favor de una norma internacional del trabajo para combatir la discriminación y el maltrato del personal del servicio doméstico; pondría en marcha programas en zonas que se recuperan de un conflicto a fin de proteger a las mujeres contra el trabajo forzoso y la trata; perseguiría la celebración de una campaña con líderes empresarias a fin de proteger a las mujeres en industrias y sectores de alto riesgo, y se esforzaría por mejorar las organizaciones de mujeres y el diálogo. Asimismo, cabe mencionar la promesa de reflejar estos compromisos en el Marco Estratégico de Política para el período 2010-2015 y en los presupuestos aprobados, que en este momento están siendo elaborados. Dicho de otro modo, el ejercicio en mi cargo comenzó con un impulso excelente.

Me incorporé a la OIT en 1979, y con el transcurso del tiempo tuve el placer de poner en práctica mis conocimientos especializados en el área jurídica y de los derechos humanos en una amplia gama de Departamentos y Oficinas: los servicios de Libertad Sindical y de la Igualdad y de Coordinación de los Derechos Humanos (NORMES), el Equipo Multidisciplinario para África Meridional (OSR-Harare), el Departamento de Acción Gubernamental, Legislación y Administración del Trabajo (GLLAD) y, más recientemente, el Servicio del Diálogo Social, de la Legislación y la Administración del Trabajo (DIALOGUE). Cuento con experiencia en derecho internacional y derecho laboral comparados, y siempre me interesé de manera especial por los derechos humanos, el VIH/SIDA y, por supuesto, por la igualdad de género. Algunos lectores recordarán los estudios y los artículos que realicé sobre el acoso sexual y sobre la acción afirmativa en el mundo del trabajo. Los colegas del terreno recordarán todos aquellos cursos que organizamos juntos sobre la mejor aplicación del Convenio núm. 111, un texto apasionante. Desde la posición en que me encuentro, parece que desde el mismísimo principio, el destino me hubiera atraído a esta batalla para erradicar la discriminación. En la Oficina se me ha acogido con tal generosidad, que deseo dar gracias de manera especial a la Directora saliente, la Sra. Evely Messell, por la tarea que ha realizado en los últimos años: Evely, llevas en tu corazón la igualdad entre las mujeres y los hombres, ¡jeje del trabajo decente!

En este número de *Noticias de Género de la OIT* encontrarán artículos que ilustran el modo en que tantas mujeres y hombres en esta Organización canalizan su verdadero empeño en la ampliación de la igualdad de género en el mundo del trabajo. Y no olvidemos que estamos apenas a un paso de la discusión general de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuyo tema será «La igualdad de género como eje del trabajo decente», de conformidad con lo resuelto por el Consejo de Administración hace un año. Con objeto de crear conciencia sobre este tema antes de la celebración de la Conferencia, en junio de 2008 GENDER puso en marcha una campaña sobre la que podrán enterarse en la página que sigue. Al igual que en números anteriores, el boletín se divide en tres secciones, a saber, Noticias de la Sede, Noticias de las Regiones y Nuevas publicaciones.

Estoy muy deseosa de trabajar con Ustedes. ¡Que disfruten del Boletín!

En este número...

Noticias de la Sede
de la OIT,
pág. 2

Noticias de
las Regiones,
pág. 7

Material y
publicaciones
recientes,
pág. 15

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

JANE HODGES
Directora, Oficina para la Igualdad de Género

En los artículos que siguen se describen algunas de las actividades realizadas en la Sede durante el último año.

Noticias de



“Al aumentar la conciencia y la comprensión de los temas de igualdad de género, podemos contribuir de manera activa a garantizar un Trabajo Decente para todas las mujeres y hombres.”

Juan Somavia, Director General de la OIT

La igualdad de género en el corazón del trabajo decente: la OIT lanza una campaña de un año de duración

Con ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2008, la OIT puso en marcha una campaña mundial de un año de duración a fin de poner de relieve el papel decisivo de la igualdad de género en su Programa de Trabajo Decente y en la labor de los mandantes. La campaña derivará en una discusión general sobre igualdad de género y trabajo decente en la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebrará en junio de 2009 en Ginebra. Durante esta discusión general, los delegados gubernamentales, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros de la OIT debatirán y formularán un plan para promover la igualdad de género.

«Incorporar la igualdad de género es fundamental para el Programa de Trabajo Decente de la OIT», dijo el Director General de la OIT, Juan Somavia refiriéndose al lanzamiento de la campaña. «Aunque se ha avanzado, la igualdad de género aún es una asignatura pendiente en un mundo laboral que cambia rápidamente. Al aumentar la conciencia y la comprensión de los temas de igualdad de género, podemos contribuir de manera activa a garantizar un Trabajo Decente para todas las mujeres y hombres.»

La campaña pretende lo siguiente:

→ crear una mayor conciencia sobre las cuestiones ligadas a la igualdad de

género en el mundo del trabajo y una mejor comprensión al respecto,

- destacar los puntos de conexión específicos entre la igualdad de género y el logro del trabajo decente para las personas de uno y otro sexo,
- promover la ratificación y aplicación de los instrumentos claves de la OIT en materia de igualdad de género,
- preconizar la importancia de superar los obstáculos que impiden la igualdad de género como un beneficio para todas las personas.

Para esta campaña, que gira en torno a 12 temas relativos al trabajo decente, se aplicará una óptica de género que ilustre cómo inciden las cuestiones laborales de forma disímil en las mujeres y en los hombres, en particular en lo referente al nivel de acceso a los derechos, el empleo, la protección social y el diálogo social. Entre estas cuestiones, figuran las siguientes:

- luchar contra el trabajo infantil poniendo la educación al alcance tanto de las niñas como de los varones,
- recalcar la importancia de que en el empleo se contemple la protección de la maternidad y la licencia de paternidad,
- erradicar los estereotipos de género que condicionan el empleo de los jóvenes,

- centrarse en los problemas específicos que se plantean a los trabajadores de edad de uno y otro sexo,
- reconocer las necesidades y vulnerabilidades a menudo distintas de los trabajadores y las trabajadoras migrantes de uno y otro sexo y sus familias,
- aplicar políticas laborales respecto de la familia, que atiendan a las necesidades de las personas con responsabilidades familiares,
- subrayar los diferentes temas de salud y seguridad en el trabajo, ya se trate de mujeres o de hombres.

Durante los próximos 12 meses, la Oficina para la Igualdad de Género y su red mundial de género difundirán la campaña entre los mandantes y demás asociados internacionales y facilitarán información sobre temas de igualdad de género.

El primer tema de la campaña puso de relieve la importancia de la educación, tanto de las niñas como de los varones, y se enmarcó en las actividades organizadas con ocasión del Día Mundial contra el Trabajo Infantil 2008.

Según vaya disponiéndose de material sobre los temas de la campaña, así como de enlaces con recursos de interés, irán publicándose en el sitio web de la campaña.

la Sede de la OIT



El 15 de noviembre de 2007, el Plan de Acción sobre igualdad de género 2008-2009, instrumento para la aplicación de la política de la OIT en materia de igualdad de género, tuvo una calurosa acogida entre los miembros del Consejo de Administración. (Fotografía: © ILO)

Para mayor información sobre la campaña o para solicitar material, sírvanse enviar un mensaje de correo-e a gendercampaign@ilo.org o visiten el sitio web: www.ilo.org/gender ■

Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género

El Plan de Acción sobre igualdad de género 2008-2009, instrumento para llevar a la práctica la política de la OIT en materia de igualdad entre mujeres y hombres tuvo una calurosa acogida entre los miembros del Consejo de Administración reunidos en noviembre de 2007. El plan, que aplica un enfoque basado en los resultados y sigue los lineamientos del Programa y Presupuesto para el período 2008-2009, está sirviendo de referencia para orientar y apoyar las actividades de incorporación de una perspectiva de género en el Programa de Trabajo Decente. Parte de la financiación de la ejecución del Plan procede del Ministerio Británico para el Desarrollo Internacional (DFID).

Los beneficiarios de este Plan destinado a todo el personal de la OIT en todos los niveles son los mandantes, esto es, los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Los miembros del personal de la OIT, en especial,

los funcionarios de enlace para las cuestiones de género y los especialistas de los programas, están recibiendo formación para actuar como catalizadores de la incorporación de la perspectiva de género en sus unidades de trabajo y oficinas (véase, por ejemplo, el artículo de la página 5, *Formación en incorporación de la perspectiva de género*).

El plan se centra en las esferas claves de resultados de la labor de la OIT y contempla indicadores y objetivos. Se explican detalles de las funciones y responsabilidades para la ejecución, se describen los mecanismos institucionales relativos a la igualdad de género en la Organización, y se enumeran los resultados y las estrategias/actividades de los objetivos estratégicos del Programa y Presupuesto directamente relacionados con las cuestiones de género y/o la autonomía de la mujer.

Durante el debate que tuvo lugar en el Consejo de Administración de noviembre de 2007, los representantes gubernamentales dijeron que acogían con beneplácito el plan pues la igualdad de género era esencial para lograr el desarrollo social y económico. Respaldaron la iniciativa pues aspiraba a aplicar la política de la OIT sobre igualdad de género, expuesta

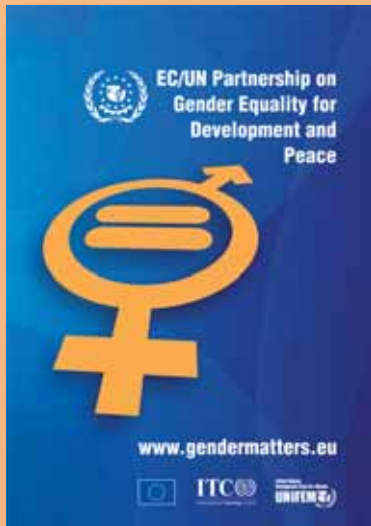
por el Director General en 1999. Los gobiernos dieron su apoyo a que el Plan se ajustara al Programa y Presupuesto para el bienio 2008-2009, con inclusión del recurso a objetivos e indicadores, así como al hecho de que sus estrategias tuvieran por objeto respaldar la capacidad y las actividades de los mandantes para promover la igualdad de género.

El representante de las organizaciones de empleadores recalcó la importancia de que las organizaciones y demás grupos contaran con mecanismos formales para incorporar el género, y de compartir los métodos y las prácticas idóneas, así como de trabajar con asociados que tomen en consideración las cuestiones de género.

El representante de las organizaciones de trabajadores dijo que el plan era un mecanismo para fortalecer las actividades nacionales de integración de la perspectiva de género de ámbito nacional, y que el marco de los Programas de Trabajo Decente por País era el adecuado para fomentar la igualdad entre las personas de uno y otro sexo y para detectar lo que fallaba.

Para mayor información, sírvanse enviar un mensaje de correo-e a: gender@ilo.org ■

En el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas se alude a la OIT como ejemplo de buena práctica en lo atinente a equilibrio entre los sexos mediante la aplicación del **Plan de Acción sobre igualdad de género**. ¡Buenas noticias para la Oficina! Para mayor información, véase AG A/63/364.



El Director General de la OIT, Sr. Juan Somavia, con integrantes de la mesa redonda organizada en un evento de la OIT con ocasión del Día Internacional de la Mujer. (Fotografía: © ILO, Crozet, M.)

Alianza Comisión Europea/Naciones Unidas sobre la igualdad de género para el desarrollo y la paz

La igualdad de género y la autonomía de la mujer son cruciales para el desarrollo, la paz y la eficacia de la ayuda. Con ello en mente, la Comisión Europea (CE), el Fondo de Desarrollo de las Naciones para la Mujer (UNIFEM) y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín se han aliado en la labor por la igualdad de género para el desarrollo y la paz. Se pretende que esta colaboración sirva para apoyar una acción más fuerte en materia de igualdad entre mujeres y hombres y empoderamiento de la mujer en los procesos nacionales de desarrollo y en los programas de cooperación respaldados por la CE. La iniciativa también se centrará en la aplicación efectiva de la Resolución núm. 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas adoptada en 2000, con el fin de incorporar una perspectiva de género y potenciar el papel de la mujer en las respuestas a las situaciones de conflicto y las situaciones posteriores a los conflictos.

La colaboración se mantendrá durante tres años y se ha puesto a prueba en 12 países: Camerún, República Democrática del Congo, Etiopía, Ghana, Honduras, Indonesia, Kirguistán, Nepal, Nicaragua, Papua Nueva Guinea, Suriname y Ucrania. En siete países se han emprendido estudios cartográficos para

medir hasta qué punto las estrategias de desarrollo de los países reflejan las prioridades nacionales para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Los estudios se utilizan como referencia en las consultas con interesados clave a fin de definir las necesidades en cuanto a capacidad, convenir indicadores de control y crear coaliciones para que en las nuevas modalidades de desarrollo se aborde la igualdad de género. Las conclusiones de los estudios también se utilizaron en un debate sobre igualdad entre hombres y mujeres que tuvo lugar en el Foro de Alto Nivel sobre la eficacia de la ayuda, celebrado del 2 al 4 de septiembre en Ghana.

El Centro Internacional de Formación de la OIT presta apoyo metodológico y difunde conocimientos e información mediante el sitio web propio de esta alianza. También presta asistencia técnica a los asociados, en particular en relación con la incorporación de una perspectiva de género en los métodos de prestación de la CE.

Para mayor información, sírvanse enviar un mensaje de correo-e a: communications@itcilo.org o visiten el sitio siguiente: www.gendermatters.eu ■

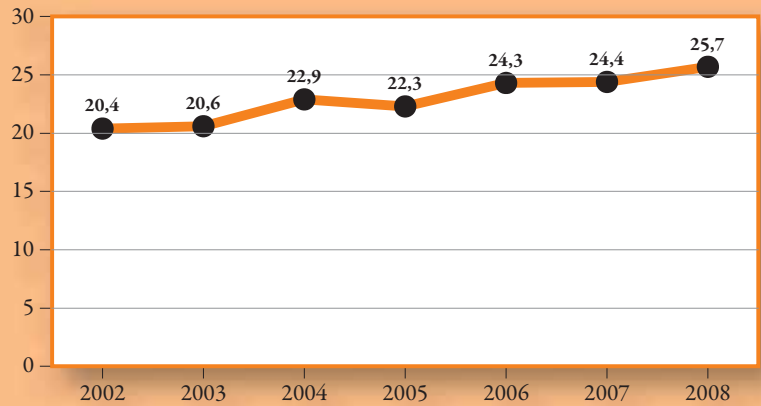
La OIT conmemora el Día Internacional de la Mujer

En la década pasada, el número de trabajadoras aumentó en 200 millones, lo cual refleja la gran cantidad de mujeres que sigue incorporándose a la fuerza de trabajo. Pese al aumento del número de mujeres que completan niveles de educación más elevados, y a que algunas están accediendo a cargos de nivel jerárquico, en los entornos laborales de todo el mundo siguen produciéndose desigualdades flagrantes. Las mujeres representan el 40 por ciento de la población activa, sin embargo, también representan el 60 por ciento de los trabajadores pobres del mundo. Además, las mujeres tienen una creciente tasa de desempleo y mayores probabilidades de ocupar un empleo vulnerable, y con frecuencia suelen tener que asumir la carga suplementaria del trabajo de cuidadoras familiares sin remunerar.

El tema del Día Internacional de la Mujer de este año, celebrado el 7 de marzo en la sede de la OIT en Ginebra, fue «Invertir en trabajo decente para las mujeres: un derecho para ellas y un bien para todos». Este tema refleja la evidencia cada vez mayor de que promover la igualdad de la mujer no es sólo una cuestión de derechos humanos, sino que también conviene desde el punto de vista económico.



Participación femenina en la Conferencia Internacional del trabajo 2002-2008 (%)



«La desigualdad de género no es negativa solamente como política social, sino también en el plano económico» ha dicho Sr. Juan Somavia, Director General de la OIT, en el discurso que pronunció en la ocasión del día Internacional de la mujer, que es festejado oficialmente el 8 de marzo. «En su último informe global, titulado *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, la OIT puso de relieve la incidencia que la desigualdad por motivos de género tiene en la productividad, el crecimiento y la prosperidad. Hacer frente a dicha desigualdad en el lugar de trabajo y aprovechar el vasto potencial socioeconómico de las mujeres mediante la introducción de mejoras en su situación en el mercado laboral redundaría en beneficio de las personas y las familias, los trabajadores y los empleadores, y las sociedades y las economías

nacionales. Dicho de otro modo, invertir en el trabajo decente no sólo es una opción justa, sino también inteligente.»

En el evento de la OIT, al que asistieron unas 500 mujeres y hombres, se celebró una mesa redonda en la que participaron la Sra. Evelyn Oputu (Directora del Banco de Industria de Nigeria), la Sra. Michaela Walsh, de los Estados Unidos (Fundadora del Banco Mundial de Mujeres), la Sra. Rupa Manel Silva (Fundadora de la Sociedad Cooperativa para el Desarrollo de la Mujer/Banco de la Mujer, Sri Lanka) y la Sra. Agnes Jongerius (Presidenta de la Confederación Sindical de los Países Bajos y Vicepresidenta de la Confederación Sindical Internacional).

Para mayor información, sírvanse enviar un mensaje de correo-e a gender@ilo.org. Más información en www.ilo.org/dcomm ■

Formación en incorporación de una perspectiva de género

El intercambio de conocimientos para promover la integración de una perspectiva de género en los Programas de Trabajo Decente por País fue el eje de una reunión de cuatro días celebrada en mayo en el Centro Internacional de formación de la OIT en Turín (Italia). Alrededor de 25 miembros del personal de las oficinas exteriores y unidades de la Sede, de los cuales cuatro eran mujeres, analizaron estrategias de intercambio de información sobre iniciativas de igualdad de género y lecciones extraídas sobre el tema.

«Para lograr la igualdad entre los hombres y las mujeres es vital tener acceso a la información e intercambiarla», dijo Evy Messell, ex Directora de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT. «Ello se explica por la complejidad de las cuestiones de género, sus características multidimensionales y su carácter transversal entre todos los sectores de actuación de la OIT».

La formación interactiva, organizada de forma conjunta por la Oficina para la Igualdad de Género y la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género del Centro Internacional de Formación, incluyó sesiones sobre: cómo realizar análisis de género; visión de la OIT, mandato y política sobre igualdad de género

Participación femenina en la Conferencia Internacional del trabajo 2008

Las estadísticas elaboradas tras las CIT celebrada en junio de 2008 revelan un incremento general del 1,3% en la participación femenina, en comparación con 2007. Las mujeres participaron en calidad de delegadas, delegadas suplentes y asesoras. Se registró un aumento del 2,8% en el área de los gobiernos y del 1% en el de las organizaciones de trabajadores, mientras que en el de las organizaciones de empleadores hubo una caída del 1,3%. Se dispone de estadísticas por región, organizaciones de empleadores y de trabajadores desde el año 2002 en adelante.

Para mayor información, pueden ponerse en contacto con gender@ilo.org ■

en el mundo del trabajo, y ejecución del Plan de Acción de la Organización sobre Igualdad de Género para el período 2008-2009. Los participantes realizaron una serie de módulos basados en el concepto de «espacio abierto» para que formularan sus planes de trabajo individual y aplicaran lo que habían aprendido al regresar a sus oficinas o unidades.

En un informe de mitad de período que en noviembre se presentará al Consejo de Administración se incluirá un resumen del avance y los problemas en torno a la ejecución del Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género. En marzo de 2009, el Director General de la OIT presentará al Consejo de Administración un informe final sobre los resultados y las repercusiones del plan.

Para mayor información, sírvanse visitar www.ilo.org

La Red de Género apoya el intercambio de conocimientos

En la reunión celebrada en noviembre de 2007, el Consejo de Administración de la OIT adoptó una estrategia de intercambio de información para toda la Organización. En preparación de dicha estrategia, se realizó una encuesta intrainstitucional a fin de sopesar la actitud y las percepciones de los miembros del personal acerca del intercambio de información. Se recibieron unas 390 respuestas.

La Red de Género de la OIT, que consta de alrededor de 100 funcionarios de enlace de uno y otro sexo para las cuestiones de género, constituyeron una submuestra de la encuesta. Ello permitió que los resultados relativos a la red pudieran compararse con la muestra mayor. De la muestra total de la encuesta, 42 encuestados eran miembros de la Red de Género. Los resultados de la submuestra revelaron que los miembros de la Red tenían bastante más experiencia en el intercambio de conocimientos que la muestra en general, y que eran considerablemente más concientes de las oportunidades para intercambiar conocimientos.

«No me sorprenden los resultados de las submuestras», dijo el Sr. Marc Steinlin, de *Ingenious People's Knowledge*, quien

diseñó la encuesta. «La promoción de los conocimientos y la igualdad de género tienen mucho en común. Ambos procesos dan lugar al empoderamiento.»

La encuesta proporciona una importante línea de fondo para la OIT y se utilizará para controlar la aplicación de esta estrategia de intercambio de conocimientos. ■

El empleo de mecanismos de programación para promover la igualdad de género

El 17 de enero, unos 35 miembros del personal de las unidades de trabajo de la OIT se congregaron en la Sede para analizar los diversos puntos del Programa y Presupuesto de la Organización para el bienio 2008-2009 relativos a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Organizado por la Oficina para la Igualdad de Género, el debate de la reunión se centró en uno de los cinco resultados conjuntos inmediatos del Programa y Presupuesto: «Aumentar la capacidad de los mandantes para formular políticas y programas integrados para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo».

Los resultados conjuntos inmediatos tienen la finalidad de abordar áreas en las que se requiere de políticas coordinadas, y proceden de diversas áreas técnicas. La responsabilidad de las tareas encaminadas a la concreción del resultado sobre igualdad de género, que incluye indicadores y metas, incumbe a todas las oficinas regionales de la OIT y los sectores ubicados en la Sede, y la coordinación, a la Oficina para la Igualdad de Género.

Los participantes fueron informados sobre la forma en que el Plan de Acción de la OIT en materia de género recientemente revisado, que se ajusta al Programa y Presupuesto para 2008-2009, guarda relación con el resultado conjunto inmediato sobre igualdad de género, entre otros aspectos, en cuanto a la función y las responsabilidades del personal directivo y el personal en general. También se explicaron los requisitos en materia de programación y planificación de la

ejecución del resultado conjunto inmediato, y hubo una sesión de intercambio de opiniones, preguntas y aclaraciones en cuanto a la presentación de informes sobre las metas e indicadores de los resultados conjuntos inmediatos.

Para mayor información sobre el Programa y Presupuesto, sírvanse visitar el sitio siguiente <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/index.htm> ■

Una red interinstitucional somete a debate las auditorías de género

La Red Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la mujer y la igualdad de género, que congrega a responsables de las unidades de género del sistema de las Naciones Unidas y se reúne en febrero en Nueva York, debatió los beneficios y los desafíos que plantea introducir las auditorías de género en todo el sistema. Los miembros dijeron que se trataba de una herramienta útil, y que lo ideal era que se aplicara de manera voluntaria y sistemática.

La Red, que desempeña un papel decisivo en la promoción de la igualdad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas, prevé celebrar otra reunión hacia finales de 2008 y también ahondar en el análisis de las auditorías de género después de que la OIT realice una presentación más exhaustiva.

Hasta la fecha, 29 oficinas exteriores y unidades de la OIT, así como otros organismos de las Naciones Unidas y mandantes de la OIT de todas las regiones han realizado este tipo de auditorías. Por ejemplo, en 2007, la mayor federación sindical de la Federación de Rusia, la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia, aplicó esta metodología de la OIT para evaluar su eficacia para representar los intereses de las trabajadoras y abordar las cuestiones de género en la negociación colectiva y el diálogo social.

Para mayor información, sírvanse enviar un mensaje de correo-e a gender@ilo.org ■

Noticias de las Regiones

A continuación se describen algunas de las actividades realizadas en las regiones durante el pasado año.

Igualdad de género en las prácticas de empleo

Con el apoyo del Gobierno de Dinamarca, la OIT ha lanzado una iniciativa para promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas de empleo en Tanzania.

La iniciativa, que es un esfuerzo conjunto con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), comenzó en abril en Tanzania continental y Zanzíbar. Se espera que juegue un papel clave en el desarrollo de la igualdad de género dentro del programa conjunto de las Naciones Unidas sobre creación de riqueza, empleo y emancipación económica en el país, cuya ejecución estuvo principalmente a cargo de la OIT. Tanzania ha asumido un fuerte compromiso nacional en materia de igualdad de género y la dimensión del empleo se ve claramente destacada en su estrategia para la reducción de la pobreza.

La Sra. Flora Minja, coordinadora de la iniciativa en la Oficina de la OIT de Dar es Salaam, explicó que desde su lanzamiento se ha hecho hincapié en el fomento de la capacidad de los mandantes de la OIT a nivel de distrito a fin de que se tenga en cuenta la dimensión de género en la puesta en marcha de las políticas de empleo.

Una parte importante de la iniciativa ha sido la formación del personal del Ministerio de Trabajo en la elaboración de

presupuestos tomando en consideración las cuestiones de género.

El Director de la OIT de Dar es Salaam, el Sr. Jürgen Schwettman, dijo que Tanzania está entre los países de África precursores en la aprobación y ejecución de presupuestos que tienen en cuenta las cuestiones de género. Indicó, sin embargo, que es importante notar que la presupuestación con perspectiva de género en el contexto de la creación de empleos significa algo más que el aumento de los recursos para los grupos marginados y de bajos ingresos. Supone observar todo el proceso de formulación del presupuesto desde el punto de vista de la mujer y del hombre a fin de analizar sus consecuencias.

En una reunión de alto nivel, convocada en mayo por la OIT de Dar es Salaam, representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Desarrollo de la Juventud adoptaron formalmente un plan de acción para la puesta en marcha de la presupuestación con perspectiva de género dentro del Ministerio.

Desde la OIT, el Departamento de Política de Empleo, la Oficina para la Igualdad de Género y la Oficina regional para África prestan apoyo técnico a la iniciativa.

Para más información, pónganse en contacto con la Oficina de la OIT de Dar es Salaam: daressalaam@ilo.org ■

Fomento de la iniciativa empresarial de la mujer en los Estados Árabes, Asia y África

Los mandantes de la OIT solicitan cada vez más el apoyo de la Organización para desarrollar la iniciativa empresarial de las mujeres, tal como se refleja en la gran cantidad de Programas sobre Trabajo Decente por País que dan prioridad al fomento del espíritu empresarial de la mujer. Promover el trabajo decente a través del desarrollo empresarial es parte del Programa Global de Empleo de la Organización; en marzo, el Consejo de Administración aprobó una estrategia de la OIT para promover la iniciativa empresarial de la mujer.

Entre las actividades dirigidas a fomentar dicha iniciativa, los eventos de formación llevados a cabo en los Estados Árabes, Asia y el Pacífico y África constituyeron una buena oportunidad para compartir experiencias y discutir el tema. ■



Conjunto de actividades de formación GET Ahead, concebido para mujeres que tienen o que quieren empezar un negocio.



Participantes de distintas áreas asistieron al primer taller GET de capacitación de instructores en los Estados Árabes. (Fotografía: © ILO)

Lanzamiento del programa de formación GET Ahead en los Estados Árabes

Del 11 al 16 de marzo, se celebró en Amán (Jordania) el primer taller de formación de instructores para el curso Gender and Entrepreneurship Together: (GET) Ahead for Women in Enterprise en los Estados Árabes. El conjunto de actividades de formación GET Ahead ha sido concebido para las mujeres, en especial las de bajos recursos, que quieren empezar o que ya tienen un negocio de pequeña envergadura.

El curso de formación fue organizado por la OIT y la Oficina de Servicios para Proyectos, de las Naciones Unidas (UNOPS), dentro del marco de un Programa de Desarrollo Local (PDL). Este

Programa es una iniciativa por áreas de siete organismos de las Naciones Unidas en tres provincias de Iraq. Entre los participantes, se contó con once hombres y dieciséis mujeres pertenecientes a diferentes organizaciones empresariales y de desarrollo, sindicatos, asociaciones y organismos de desarrollo internacional del norte de Iraq, los territorios palestinos ocupados, el Líbano y Jordania.

El curso fue coordinado por la Oficina Regional de la OIT en Beirut y recibió el apoyo técnico de la Oficina Subregional de Bangkok, centrándose en el desarrollo empresarial, las cuestiones de género y el análisis de la cadena de valor añadido.

Mediante un análisis preparatorio de la cadena de valor añadido, realizado por los participantes del norte de Iraq en su propio contexto local y con productos seleccionados, se logró reflexionar acerca de los cuellos de botella presentes en el proceso de producción. Los participantes prepararon planes de acción que están siendo ejecutados por organizaciones locales del norte de Iraq, lo cual permite ensayar en la práctica los conocimientos adquiridos durante la formación.

Para más información, pónganse en contacto con: beirut@ilo.org ■

Reunión técnica regional de Asia y el Pacífico

Unos 25 funcionarios de la OIT que trabajan en las oficinas de la región de Asia y el Pacífico han recibido recientemente en Bangkok una capacitación sobre el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer. Entre los participantes, se contó con especialistas, oficiales superiores de programas y personal de cooperación técnica, quienes se interiorizaron acerca de los métodos de promoción del espíritu empresarial en la mujer y la manera de incorporarlos a los Programas nacionales de trabajo decente.

También se informó a los participantes de la estrategia de la OIT para promover la iniciativa empresarial de la mujer y las experiencias llevadas a cabo en otras regiones. En África, por ejemplo, el programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE), financiado por Irish Aid, ha trabajado junto con el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT, con sede en Ginebra, para fomentar la inclusión de mujeres con discapacidades en todas las actividades del programa.

Para más información, pueden visitar el sitio web siguiente: www.ilo.org/seed ■

La película "Maid in Lebanon II: Voices from home" da continuidad a la primera y presenta cuatro casos de empleadores libaneses y sus empleadas domésticas. (Fotografía: © ILO)



Proyección de una película sobre las empleadas domésticas libanesas

El 29 de mayo, la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes con sede en Beirut proyectó el documental de 40 minutos «Maid in Lebanon II: Voices from home».

La película de Carol Mansour da continuidad a la primera y presenta cuatro casos de empleadores libaneses y sus empleadas domésticas. Se dirige al público libanés a fin de suscitar un debate en torno al papel desempeñado por las empleadas domésticas migrantes en los hogares del país. La película plantea preguntas y sugiere respuestas acerca de los derechos de las trabajadoras, los contratos de trabajo y los términos y condiciones de trabajo cotidianos.

Más de 200 personas asistieron a la función, incluso las empleadas

domésticas que protagonizaron la película. Los espectadores valoraron que en la película se haga hincapié en mejorar el entendimiento transcultural y fomentar nuevos patrones de relaciones laborales. Muchos comentaron que habían aprendido algo nuevo sobre la situación de las empleadas domésticas migrantes en el Líbano.

Como parte de la estrategia de promoción, el grupo de género de la Oficina Regional de la OIT ha cargado una versión de la película de siete minutos en el sitio web de servicios de red social www.YouTube.com y ha animado a los canales de televisión locales, regionales e internacionales a proyectar la película.

Para más información, pónganse en contacto con: beirut@ilo.org ■

Taller regional en África

Del 5 al 7 de mayo, la Oficina de la OIT de Dar es Salaam realizó un taller sobre el fomento de la iniciativa empresarial de la mujer. El evento regional reunió a las partes interesadas clave del continente africano para analizar la manera de incorporar el fomento del espíritu empresarial de la mujer en el Programa de Trabajo Decente en África. También asistieron al evento representantes del

programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE), especialistas en empleo y empresas de la Sede de la OIT en Ginebra, así como también especialistas en cuestiones de género y empresas de la región.

Para más información, pónganse en contacto con: daressalaam@ilodar.or.tz ■

Banca de la diversidad en Brasil

En abril, la Federación de Bancos del Brasil, conocida como FEBRABAN en portugués, lanzó un programa para favorecer la diversidad en el sector bancario. El objetivo principal del programa, llevado adelante en colaboración con un comité técnico que tuvo a la OIT como participante, es promover las buenas prácticas de igualdad de oportunidades a través de una serie de acciones. Entre ellas, se encuentran una campaña en los medios de comunicación, actividades de sensibilización dirigidas a gerentes y tareas de investigación.

Como parte del programa, FEBRABAN procurará recoger datos sobre la raza, el sexo, el nivel de estudios y otras características de aproximadamente 400.000 empleados del sector bancario del Brasil. Estos resultados guiarán las acciones de la federación en pro de la igualdad de oportunidades.

Para más información, pónganse en contacto con: brasil@oitbrasil.org.br ■



Sensibilización sobre el VIH a un trabajador de Nigeria. (Fotografía: © ICEM)

La dimensión de género en la problemática del VIH/SIDA

La igualdad de género es uno de los diez principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, en el que se recogen pautas de política y consejos sobre la programación práctica para las acciones en el lugar de trabajo. El vínculo entre desigualdad de género, pobreza y enfermedad también se reconoce en el Programa mundial de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (OIT/SIDA). Varios de los esfuerzos de la OIT para abordar el tema del VIH/SIDA en el mundo del trabajo en los últimos años han incluido el componente de género.

Esto incluye compilar datos desglosados por sexo y pruebas en el terreno durante la ejecución de los proyectos. En una evaluación de cuatro proyectos sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo en Ghana, Lesotho, Botswana y Madagascar, se determinaron factores que colocan a la mujer en la franja de mayor riesgo de infección por VIH; además, las mujeres están más expuestas a la desigualdad en el acceso al tratamiento, el cuidado y el apoyo. Un estudio similar se está llevando a cabo actualmente en Burkina Faso y Camerún. Otro estudio en Pakistán encontró maneras de fortalecer los programas y las políticas en materia de VIH/SIDA que tienen en cuenta la perspectiva de género en el mundo del trabajo.

Entre los esfuerzos para hacer frente a las barreras que pone el VIH/SIDA, como por ejemplo el rechazo y la discriminación en el ámbito de trabajo, se incluyó un programa en el lugar de trabajo desarrollado en Tailandia para promover el uso del preservativo entre las trabajadoras migrantes de las fábricas. En India y en Nepal existen proyectos para promover las actividades generadoras de ingresos entre mujeres cuyos compañeros han muerto de SIDA. En Sri Lanka se formó a posibles trabajadores migrantes acerca de la prevención del VIH utilizando métodos y material específicos para cada sexo.

Con el fin de impartir calificaciones que permitan reducir la vulnerabilidad frente a la infección por el VIH, se incorporaron módulos de formación sobre el género y el VIH/SIDA al diseño de proyectos en Mozambique, en el marco del proyecto de la OIT sobre Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza (STEP).

Se están teniendo en cuenta las necesidades de los migrantes mediante la prevención previa a la partida y las actividades de sensibilización. En Europa del Este, la OIT está facilitando información sobre el VIH/SIDA para ser utilizada en guías de formación previas a la migración. Muchos de los trabajadores migrantes de los países en cuestión son mujeres menores de edad. En Pakistán,

se está realizando un estudio con una perspectiva de género para evaluar la vulnerabilidad de los trabajadores que emigran. En la Federación de Rusia, con la educación en el lugar de trabajo en el Puerto de comercio marítimo de Murmansk se está tratando el problema de la vulnerabilidad de los trabajadores, principalmente las mujeres. En Indonesia, existe un proyecto de investigación sobre VIH/SIDA y otros asuntos relativos a la migración laboral, llevado a cabo en conjunto por el Gobierno y los sindicatos. El proyecto también está ayudando a educar a los trabajadores migrantes, en especial a través de actividades de sensibilización dirigidas a trabajadoras migrantes.

En varios países se ha utilizado material didáctico y pedagógico en el que se contempla la igualdad de género como principio clave y se articula la dimensión de género en el tema del VIH/SIDA, incluso en la fase de ejecución de un programa. Trabajadores de empresas en la Federación de Rusia han asistido a sesiones de formación orientadas a un sexo, a fin de considerar los factores de riesgo y los comportamientos personales. La formación ofrecida por un proyecto de Kirguistán trajo como resultado la creación de un equipo de monitores nacionales para la realización de auditorías de género.

Para más información, pónganse en contacto con: iloaids@ilo.org ■



Caption: Durante la Consulta en Nueva Delhi se aceptó que la definición convencional de empleo excluye a ciertos tipos de trabajo femenino. (Fotografía: © ILO, Crozet, M.)

La India considera la perspectiva de género en su política nacional de empleo

Numerosos observadores han señalado que en muchos casos el crecimiento económico que está teniendo lugar en la India no es lo suficientemente incluyente, por lo que la desigualdad de género continúa siendo un desafío. Si bien una pequeña proporción de mujeres alcanza los peldaños más altos de la escalera económica, la gran mayoría permanece en la economía informal, donde padecen la disparidad salarial y la desigualdad en el acceso a cierto tipo de puestos de trabajo.

Los días 21 y 22 de mayo, en cooperación con la OIT, el Ministerio de Trabajo y Empleo de la India celebró en Nueva Delhi una Consulta técnica nacional

sobre Política de empleo en la India. Los participantes discutieron, entre otros temas, asuntos relativos a la igualdad de género en el mundo del trabajo y concluyeron que la dimensión de género debería ser un tema transversal y un área de atención específica dentro de la política nacional de empleo.

En lo concerniente a las mujeres y el empleo, los participantes indicaron que la definición convencional de empleo excluye ciertos tipos de trabajo femenino. Por esta razón, es necesario realizar una conceptualización que sea más incluyente. El trabajo de las mujeres ha sido muchas veces considerado cualitativamente diferente, por ende ha sido

necesario realizar un análisis preciso para medir el aporte real de la mujer en la economía.

Desde la perspectiva de una política de empleo, sería un gran avance reconocer la importancia de fortalecer las estructuras de apoyo al trabajo de la mujer. Esto va desde el establecimiento de mejores infraestructuras físicas para que la mujer trabaje en seguridad hasta las responsabilidades y la dinámica del hogar, que muchas veces determinan la manera en la cual las mujeres utilizan su tiempo.

Para más información, pueden visitar el sitio siguiente: www.ilo.org/public/english/region/asro/newdelhi ■

Reunión sobre seguridad social en Nueva Delhi

Lograr una cobertura de seguridad social eficaz para los trabajadores de la región de Asia y el Pacífico continúa siendo una meta lejana para la mayoría de los países, a excepción de Australia, Nueva Zelanda y Japón. Según Reiko Tsushima, Especialista de Género de la Oficina subregional de la OIT en Nueva Delhi, la globalización, la liberalización del comercio y la

creciente disparidad de ingresos, entre los países y dentro de los mismos plantean retos considerables a los sistemas de seguridad social nacionales y comunitarios. Por esta razón, resulta esencial diseñar sistemas de seguridad social plurales. Agrega que el género es una variable importante que siempre debería tenerse en cuenta en el momento de abordar dicho diseño.

Con esto en mente, los días 19 y 20 de mayo, con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Empleo de la India la Oficina subregional celebró en Nueva Delhi la Reunión regional de alto nivel de Asia y el Pacífico sobre Estrategias de inclusión social para extender la cobertura de la seguridad social. El evento reunió a representantes de los gobiernos,

los trabajadores y los empleadores de 21 países de la región.

La mayoría de los sistemas de seguridad social reflejan el concepto tradicional de la mujer como dependiente y del hombre como principal sostén de la familia, a pesar de los recientes cambios en la composición familiar y la participación cada vez mayor de las mujeres en las actividades económicas. Este concepto tradicional perpetúa la noción de la mujer como «personal secundario» y subraya los presupuestos sexistas presentes en muchas instituciones y sistemas del mercado laboral.

“Este concepto tradicional perpetúa la noción de la mujer como «personal secundario» y subraya los presupuestos sexistas presentes en muchas instituciones y sistemas del mercado laboral.”

En el sur de Asia, la gran mayoría de los sistemas de seguridad social cubren solamente a los trabajadores de la economía formal, excluyendo, por ende, a la amplia mayoría de hombres y mujeres que trabajan en la economía informal. A estos grandes desafíos de la subregión, se agregan sus antecedentes de problemas de gobernabilidad, baja capacidad de ejecución y altos niveles de corrupción, según lo señalado por numerosos observadores.

Reconociendo estos retos, los mandantes de la OIT presentes en la reunión discutieron temas tales como la protección de la maternidad y la cobertura de seguridad social para los trabajadores del sector informal.

Para más información, pueden visitar el sitio siguiente: www.ilo.org/public/english/region/asro/newdelhi

COOPAfrica: Fortalecimiento de las cooperativas y la participación de las mujeres

Desde 1920, la OIT ha apoyado el desarrollo de las cooperativas, las cuales desempeñan un papel importante propiciando la creación de empleos, el crecimiento económico y el desarrollo social. El compromiso de la OIT con el progreso de las cooperativas alcanzó un nuevo nivel en octubre tras la creación del Servicio de cooperativas para África (COOPAfrica), que cuenta con la financiación del Departamento para el Desarrollo Internacional (DFID) del Reino Unido y aspira a apoyar a las cooperativas como medio para reducir la pobreza en África.

Los cuatro elementos clave del enfoque de COOPAfrica son: 1) establecer un entorno propicio de política jurídica; 2) apoyar a los servicios mediante «centros de competencia»; 3) promover estructuras de coordinación efectiva y 4) utilizar un «Fondo desafío» para iniciativas cooperativas innovadoras.

El programa está ubicado en la Oficina de la OIT en Dar es Salaam y se está poniendo en marcha actualmente en nueve países del este y el sur de África: Botswana, Etiopía, Kenya, Lesotho, Rwanda, Swazilandia, Tanzania, Uganda y Zambia. Se agregarán más países de la región a medida que el programa vaya avanzando.

Tradicionalmente, las mujeres han tenido baja representación en las cooperativas y, en muchos países, se enfrentan aún a barreras legales debido a los estatutos de las cooperativas y otras prácticas discriminatorias. Lograr la participación de las mujeres en las cooperativas suele ser un reto, ya que son las principales responsables de la familia y las tareas del hogar, quedándoles, por lo tanto, menos tiempo libre. Es frecuente también que se les impida integrar las cooperativas debido a su escasa experiencia, confianza, educación y formación.

Como primer paso para avanzar hacia la igualdad de participación entre hombres y mujeres, el programa intentará incluir un componente que tenga en cuenta las consideraciones de género y que sensibilice acerca de las mismas a las cooperativas y a sus miembros. El programa se centrará también en capacitar a las mujeres y ayudarlas a acceder a la educación, a fin de darles confianza para participar en las actividades de las cooperativas.

Para más información, pueden visitar el sitio web siguiente: www.ilo.org/coopafrika

Nuevo proyecto aprobado en Swazilandia

A través del programa «coop», recientemente se ha aprobado un nuevo proyecto en Swazilandia. Los beneficiarios del programa son mujeres rurales miembros de sociedades cooperativas ya existentes o que acaban de crearse. La mayoría de los cooperativistas de Swazilandia son mujeres y, a ojos de los organizadores, están muy comprometidas, son ahorristas regulares y prestamistas fiables dispuestas a participar en las actividades colectivas y comunitarias.

Si bien las mujeres en Swazilandia están familiarizadas con las formas de trabajo y ahorro conjunto habituales de sus localidades, el proyecto se propone ayudarlas a desarrollar y mejorar sus conocimientos y habilidades tradicionales. Entre las prioridades del programa cabe citar la administración de edificios y las calificaciones institucionales de los cooperativistas.

El programa tiene como meta establecer organizaciones cooperativas viables a fin de que puedan brindar servicios a sus miembros, tales como la financiación para la producción, los servicios de comercialización y suministro y el desarrollo de las calificaciones. El proyecto dependerá del Centro de Desarrollo Cooperativo, cuya supervisión corre por cuenta de una Comisión para las Cooperativas del Ministerio de Agricultura y Cooperativas.

Para más información, sírvanse visitar el sitio siguiente: www.ilo.org/coopafrika



La Sra. Luesette Howell (Especialista de la OIT en Actividades de los empleadores) trabaja con un grupo de delegados en un taller subregional tripartito sobre la armonización de la legislación laboral, llevado a cabo en Santa Lucía. (Fotografía: © ILO)

Abordar las cuestiones de género en el Caribe

Según varios observadores, con la firma del acuerdo del Mercado Único del Caribe por parte de 12 países, ha surgido en la región un nuevo entorno empresarial más integrado desde el punto de vista regional. La globalización también ha llevado a los interlocutores tripartitos de la OIT – gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores – de cada país participante a trascender sus fronteras nacionales y reformular sus programas nacionales, contribuyendo de este modo a lograr un mejor proceso de integración en un entorno operativo más amplio.

En los últimos años, la Oficina subregional para el Caribe ha notado un marcado aumento de las solicitudes relativas a las cuestiones de género en el empleo y la globalización, especialmente en las siguientes áreas y actividades:

- ➔ **Migración** – La preocupación existente en todas las regiones sobre los patrones migratorios y los requisitos de educación y calificación supone que la OIT fomente la recolección de datos afines y el análisis por sexo, edad y ocupación a fin de identificar las tendencias del mercado laboral del Caribe tanto para hombres como para mujeres.
- ➔ **Revisión de la legislación modelo redactada por la Comunidad del Caribe (CARICOM)** – La revisión se centra en una legislación modelo en las áreas de ciudadanía, igualdad

entre hombres y mujeres en el empleo, equidad de remuneración, herencia, manutención y autos de manutención, acoso sexual y delitos sexuales.

- ➔ **Armonización de la legislación laboral** – La legislación nacional necesita, en general, actualizarse con respecto a las normas internacionales para reflejar los roles cambiantes de los hombres y las mujeres en el trabajo y en la sociedad. Por esta razón, la OIT ha estado asistiendo a los países del Caribe que están en el proceso de revisión de su legislación laboral.

- ➔ **Conciliar el trabajo y la vida familiar** – En julio, la OIT y el Centro de estudios de género de la Universidad West Indies organizaron una mesa redonda tripartita de alcance nacional sobre este tema. Belice ratificó el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y un representante de su Ministerio de Trabajo participó en un programa de formación afín en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.

- ➔ **Acoso sexual** – Algunos estudios de la OIT indican que gran parte de la legislación existente en los países del Caribe sobre acoso sexual es de alcance limitado, aunque algunos de ellos ya han introducido legislación que aborda específicamente el tema; otros, han optado por incluirlo en

las leyes vigentes sobre discriminación. La OIT ha prestado apoyo técnico a sus interlocutores tripartitos en Barbados, Granada, Jamaica, Santa Lucía y Trinidad y Tobago para que tengan más conocimiento acerca del acoso sexual y que puedan trabajar para actualizar su legislación nacional y sus políticas en el lugar de trabajo.

Para más información, pónganse en contacto con: ilocarib@ilocarib.org.tt ■

La estrategia GEMS en acción en Viet Nam

La estrategia *GEMS* de la OIT –y su conjunto de herramientas para incorporar una perspectiva de género en la región de Asia y el Pacífico fueron el eje de dos eventos de formación realizados en mayo en Viet Nam. Este conjunto de herramientas, creado por la Oficina Regional de la OIT con sede en Bangkok para extender la acción en materia de igualdad de género, se centra en el fortalecimiento de las estructuras, los procesos y el seguimiento interno en la región.

Tras la adopción de una ley sobre igualdad de género en diciembre de 2006 por el Gobierno de Viet Nam, es preciso



Formación sobre la incorporación de la perspectiva de género: los participantes de River Gee. (Fotografía: © ILO)

que todas las instituciones gubernamentales se aseguren de que los documentos y normas jurídicas concuerden con dicha ley.

Más de 60 representantes de los ministerios del gobierno, los sindicatos, la Cámara de Comercio y la Alianza de Cooperativas de Vietnam asistieron a un seminario en mayo. En este evento, orientado hacia la formulación de políticas, los participantes utilizaron el conjunto de herramientas GEMS de la OIT para revisar la legislación y los programas y para determinar las formas de incorporar la perspectiva de género en su trabajo.

Los participantes concluyeron que la ley sobre igualdad de género no incluye la noción de discriminación indirecta, y que la mayoría de los decretos y programas sobre ese tema deberían integrar las cuestiones de género a fin de promover la igualdad de género. Los participantes trazaron planes de acción para institucionalizar el uso del conjunto de herramientas GEMS en sus respectivas organizaciones. ■

Formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en Liberia

Como parte de la puesta en marcha del Programa conjunto sobre género y creación de empleo de la OIT/UNIFEM en Liberia, del 16 al 20 de junio se celebró en Monrovia un taller de formación sobre la incorporación de la perspectiva de género.

Asistieron representantes de cada uno de los tres condados (Nimba, Lofa y River Gee) que participan en el proyecto, con inclusión de la coordinadora de género de la provincia, los responsables de los grupos de mujeres y de jóvenes y los planificadores de las Oficinas del Comisario del Condado o del Comisario de Desarrollo. Entre los participantes, también estuvieron presentes los representantes del Ministerio de Género y Desarrollo, el Ministerio de Trabajo, la Monrovia City Corporation y la Federación de la Juventud de Liberia.

La formación incluyó un análisis del documento del programa, desde la perspectiva de género y de las partes interesadas. Posteriormente, se evaluó la situación del hombre y de la mujer en cada país y se seleccionaron recursos, se determinaron las partes interesadas, los agentes de cambio y las acciones positivas.

Para más información, póngase en contacto con Mwila Chigaga, Especialista principal género (chigaga@ilo.org) ■

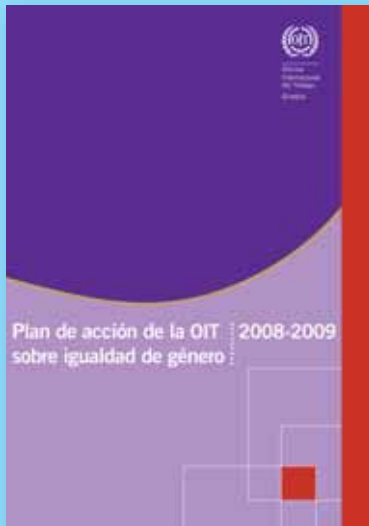
Capacitación de las Naciones Unidas para los funcionarios de enlace para las cuestiones de género

El Grupo de coordinación del Programa de género, uno de los mecanismos principales de incorporación de una perspectiva de género en las Naciones Unidas, organizó sesiones de capacitación para coordinadores de cuestiones de género (29 mujeres y tres hombres), provenientes de 14 organismos del sistema. La formación incluyó una discusión del Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Transversalización de la Perspectiva de Género en la OIT, las estrategias de la Organización para promover la igualdad de género y el Conjunto de herramientas GEMS.

Los participantes se ejercitaron aplicando las herramientas de incorporación de las cuestiones de género en el diseño de proyectos, el desarrollo de recursos humanos, la formación y las reuniones.

Para más información, póngase en contacto con: bangkok@ilo.org ■

Material y publicaciones recientes



Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2008-2009

El plan de acción es una herramienta para orientar y respaldar la incorporación de la perspectiva de género en toda la OIT. En esta obra, se describen áreas clave en cuanto a los resultados y medidas de acción, así como indicadores, metas y mecanismos de control. En noviembre de 2007, el plan de acción tuvo una calurosa acogida entre los miembros del Consejo de Administración.

Disponible en: *árabe, español, francés e inglés*

Descargar desde: www.ilo.org/gender/Informationresources/lang-es/docName--WCMS_097996/index.htm



La igualdad de género en el corazón del trabajo decente – materiales para la campaña

La campaña en torno a la cual gira este material durará un año y ha sido ideada con miras a la discusión general sobre igualdad de género que tendrá lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009. Cada mes se aborda un tema distinto; cada uno de ellos da lugar a la publicación y difusión en línea de material conexo; se incluye un folleto, un afiche y una tarjeta postal.

Disponible en: *español, francés e inglés*

Descargar desde: www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang-es/index.htm



Grandes cambios con poco dinero: las mujeres y la microfinanciación

En este opúsculo de seis hojas se ofrece un panorama de los fundamentos y cuestiones relacionados con la creación de oportunidades de microfinanciación para las mujeres, se enumeran los recursos de la OIT y se describen estrategias para promover la igualdad de género.

Disponible en: *español, francés e inglés*

Descargar desde: www.ilo.org/gender/Informationresources/lang-es/docName--WCMS_097924/index.htm

Tendencias mundiales del empleo de las mujeres

En este informe se dan a conocer conclusiones clave y datos recientes sobre el empleo de las mujeres y hombres en todas las regiones del mundo. Si bien en la actualidad hay más mujeres activas que nunca, el informe revela que éstas siguen tendiendo a concentrarse en puestos de trabajo caracterizados por su baja productividad, mala remuneración y vulnerabilidad, y que gozan de un nivel escaso o nulo de protección social y derechos fundamentales y no logran hacer oír su voz en el trabajo.

Disponible en: *español, francés e inglés*

Descargar desde: www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/global.htm

Unprotected Employment in the West Bank and Gaza strip

Este estudio incluye una sinopsis sobre políticas, un panorama de la situación en la región y un glosario relativo al empleo informal. Figuran también estudios de casos adicionales sobre el Yemen, Siria y el Líbano.

Disponible en: *árabe e inglés*

Descargar desde: www.ilo.org/gender/Informationresources/index.htm

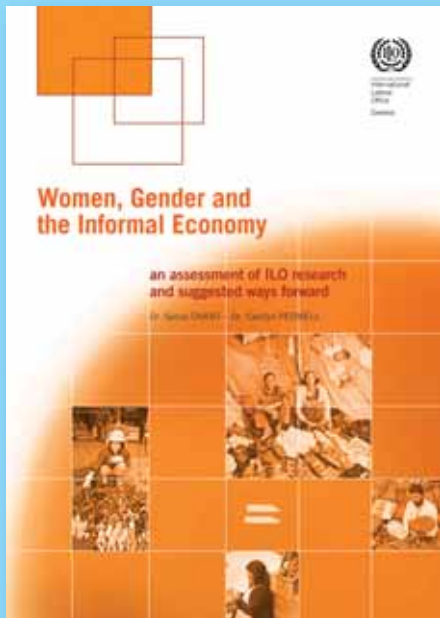
(seleccionar «publicaciones»)

Managing Diversity at the Workplace: Work and family

Este CD-ROM, concebido como carpeta didáctica destinada a las organizaciones de empleadores, también puede utilizarse como herramienta para el propio estudio o como referencia. Contiene información variada para orientar la acción en el lugar de trabajo, incluidas las políticas en materia de trabajo/familia.

Disponible en: *inglés*

Cómo obtenerlo: El CD-ROM debe solicitarse a actemp@ilo.org



Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro

En este documento para la discusión se ofrece un panorama de los estudios sobre la mujer, el género y la economía informal realizados por la OIT en la última década. Se examinan los marcos analíticos y metodológicos utilizados en los diversos estudios, se señalan las áreas sin abordar y se proponen orientaciones para la labor futura sobre el tema.

Disponible en: *español, francés e inglés*
 Descargar desde: www.ilo.org/gender/Informationresources/lang-es/doc-Name-WCMS_097015/index.htm

Issue brief 1: Promoting the Rights of Women Migrant Domestic Workers in Arab States: The Case of Lebanon

Esta nota informativa forma parte de una serie que examina la participación de la fuerza de trabajo femenina en los Estados Árabes desde la óptica de la igualdad de género y los derechos de las trabajadoras. Se analiza la tendencia creciente del empleo de las trabajadoras migrantes para el servicio doméstico a fin de atender a las necesidades no satisfechas en cuanto a prestación de servicios de atención social.

Disponible en: *inglés*
 Descargar desde: <http://www.ilo.org/gender/Informationresources>

Invertir en trabajo decente para la mujer

En esta hoja de datos de dos hojas se ofrece información y estadísticas clave sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Se examinan los elementos cada vez más evidentes de que la igualdad entre mujeres y hombres no es sólo una cuestión de derechos, sino de rentabilidad económica, y se enumeran los medios de acción de la OIT pertinentes.

Disponible en: *español, francés e inglés*
 Descargar desde: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091216.pdf

Reconciling Work and Family: Issues and Policies in Trinidad and Tobago

En este informe se examinan tendencias y cuestiones de interés, y se facilita información sobre las experiencias de los trabajadores, en particular, de las mujeres, al conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Se señala que en el marco político e institucional vigente, las trabajadoras con responsabilidades familiares deben ir solucionando los problemas por su cuenta.

Disponible en: *inglés*
 Descargar desde: www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pub/index.htm

Issue brief 2: Social Care Needs and Service Provisions in Arab States: Bringing Care Work into Focus in Lebanon

Esta nota informativa, que forma parte de una serie en la que se analiza la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en los Estados Árabes, aborda las necesidades no atendidas cada vez mayores en materia de atención social en los Estados Árabes, y la repercusión en la participación femenina en la fuerza de trabajo en la región. Se facilita además una sinopsis sobre políticas.

Disponible en: *inglés*
 Descargar desde: www.ilo.org/gender/Informationresources

Voices of Women Entrepreneurs

En este opúsculo se ponen de relieve las experiencias personales de algunas empresarias de Etiopía, Uganda, Tanzania y Zambia, y la forma en que se han beneficiado de los servicios y la formación auspiciados por la OIT e Irlanda.

Disponible en: *inglés*
 Descargar desde: www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability