

Panorama

Realizamos un sondeo oficioso entre los colegas, invitándoles a arriesgar una respuesta a la pregunta siguiente: ¿cuándo fue la última vez que la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo figuró como uno de los puntos del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo? Suscitó gran sorpresa que la última discusión general hubiese tenido lugar en 1985, hace 25 años. No cabe duda de que en el transcurso de los años, muchas han sido las cuestiones abordadas en relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre las personas de uno y otro sexo; cabe citar, entre otras cosas, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm.183). Sin embargo, la Organización tiene que continuar sus actividades de forma concertada a fin de mantener la igualdad entre hombres y mujeres como una prioridad clave entre sus actividades. Por ello, la decisión del Consejo de Administración de incluir para la discusión general el tema de la «La igualdad de género como eje del trabajo decente» en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009 ha tenido una muy buena acogida.

Es indudable que la decisión de recalcar la relación entre trabajo decente e igualdad entre hombres y mujeres en la OIT es sumamente oportuna. Brinda a la Organización y a sus mandantes la fantástica oportunidad de tratar el trabajo realizado y la labor sobre cuestiones de igualdad, y de trazar un plan estratégico como parte del Programa de Trabajo Decente. En el marco de los preparativos de este importante evento, un elemento clave es el Plan de Acción respecto de la igualdad entre hombres y mujeres, el cual, al entrar este número en prensa, será sometido a consideración del Consejo de Administración, reunido en noviembre. Estoy segura de que será una herramienta de gran utilidad para la Organización durante el próximo bienio a la hora de ejecutar su política de incorporación de las consideraciones de género y de habilitación de la mujer. Con este Plan de Acción se procurará «recalibrar» las funciones y responsabilidades en materia de integración del género respecto del personal superior y el personal administrativo que supervisa la prestación; al mismo tiempo, se subraya el importante apoyo que las unidades clave deben prestar a los directivos y al personal por igual. En el Plan de Acción, cuya elaboración es fruto de un proceso sumamente participativo, se recogen indicadores y objetivos, y se establecen áreas decisivas en cuanto a los resultados en relación con el personal, la estructura y las disposiciones institucionales.



Shirley Carr fue Vicepresidenta de la 71.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1985, año en que se aprobó la resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres. (Fotografía: © Los Archivos Históricos de la OIT)

En el presente número, presentamos de forma general el Programa de la OIT relativo a las Auditorías participativas de género, herramienta de probada importancia y eficacia a la hora de evaluar y mejorar los aspectos de género en los programas y las estructuras de la OIT. Entre los mandantes y los diversos organismos de las Naciones Unidas, han comenzado a pedir este tipo de auditorías con miras a mejorar su propio desempeño en la materia.

En este decimocuarto número del boletín *Noticias de Género de la OIT*, también se dan a conocer nuevos recursos y publicaciones elaborados para consolidar nuestras acciones de integración. Asimismo, se describen muchas actividades de colaboración en el terreno y en la Sede, con los mandantes, en los departamentos y los sectores, y entre los organismos y la Organización de las Naciones Unidas.

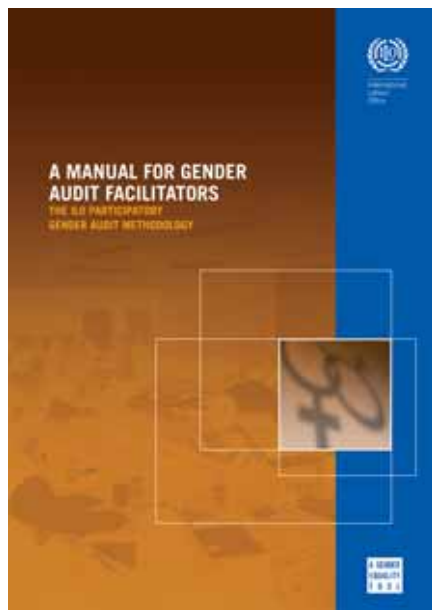
¡Que lo disfruten!

EVY MESSELL

Directora, Oficina para la Igualdad de Género

Panorama	1
Presentación del <i>Manual for Gender Audit Facilitators</i> y de las auditorías participativas de género	2
Noticias de la Sede	4
Noticias de las regiones	7
Recursos y publicaciones	10

Presentación del *Manual for Gender Audit Facilitators*



El *Manual for Gender Audit Facilitators* ya es una realidad. Esta publicación de 150 páginas es fruto de un proceso colectivo y laborioso llevado a cabo en los últimos años y sirve de guía cronológica a través del proceso de una auditoría participativa de género. A lo largo de sus páginas, se describe de manera minuciosa y gradual cómo realizar una auditoría de género. Gracias a su diseño, la obra es de fácil manejo, sencilla y exhaustiva, y contiene abundantes y vistosas fotografías y diagramas.

La auditoría participativa de género de la OIT fue introducida hace seis años como herramienta de autoevaluación y control para promover la igualdad entre hombres y mujeres, una herramienta para mejorar la integración de la perspectiva de género dentro de la OIT. Se podría afirmar que las auditorías se han transformado en un método de gran escala, amplio e interactivo para incorporar el matiz de género de manera efectiva. Se trata de un producto insignia de la OIT en su conjunto, pero más específicamente, de la Oficina para la Igualdad de Género. Cabe señalar que GENDER desempeña una función rectora en estas auditorías, pero que la Red de Género y otros colegas de la OIT, los mandantes y ahora también las Naciones Unidas le están prestando mucha atención. Desde 2001, 210 personas han recibido formación como facilitadores, y 28 oficinas de la OIT (de la Sede y del terreno), seis asociados y otros 11 organismos de la ONU han sido auditados.

¿Qué es lo que hace a la Auditoría participativa de género de la OIT innovadora y única? El enfoque y el método participativo difieren de muchas otras herramientas, ya que se centran en la reflexión y el análisis realizados a través de ejercicios grupales. Es difícil pasar por alto que la palabra «auditoría» tiene sus connotaciones. Existen diferencias importantes entre ambas. La clásica auditoría es el «ejercicio contable» en el marco del cual un experto externo evalúa una oficina, un departamento o una unidad y presenta sus conclusiones y recomendaciones a la dirección. La auditoría de género, por el contrario, es un ejercicio participativo y voluntario que aplica un enfoque diagnóstico de autoevaluación e involucra activamente a los integrantes de las unidades participantes, reflejando y analizando la capacidad y las carencias a fin de identificar las futuras áreas problemáticas.

“La auditoría de género allanó el camino para realizar un debate más extenso de las cuestiones relativas a la igualdad en nuestra organización, no sólo en relación con el género sino respecto de la cultura institucional más amplia.”

G. K. B. DASANAYAKA, ex Director General, Federación de Empleadores de Ceilán (Sri Lanka)

El objetivo último es siempre promover el aprendizaje institucional en todos los niveles respecto de cómo integrar la perspectiva de género en las políticas, los programas y las estructuras de la institución. Si bien un equipo externo facilita las auditorías, se pretende también que las propias secciones asuman el control, tanto del proceso como del resultado, y que al mismo tiempo se evalúe el grado de institucionalización de la política de integración de la perspectiva de género.

El método de las auditorías se basa en cuatro procesos propios del pensamiento actual respecto del género y el cambio institucional: **el aprendizaje de la teoría institucional, la autoevaluación cualitativa, el ciclo de aprendizaje del adulto a través de la experiencia y un enfoque de género y desarrollo.** Se trata de una «auditoría de la calidad», o una auditoría social, con la que se examina si las prácticas internas son eficaces y se refuerzan mutuamente, y si dichas prácticas y sus reglas derivadas son respetadas, además, se examina la manera de mejorar e innovar en esta área.

En una auditoría de género no se pasa por alto el elemento de revisión objetiva. Se examinan los productos, los servicios de asesoramiento y

Historia de la auditoría participativa de género de la OIT

- En 2001, comienzan a realizarse las auditorías de género. En primer lugar, las actividades se centran en auditar las oficinas de la OIT, creando una mayor conciencia y competencia en materia de género entre quienes participan en la planificación y ejecución de los proyectos y programas de la OIT.
- En 2004 y 2005, el panorama comienza a ampliarse; los mandantes de la OIT, los organismos de las Naciones Unidas y los facilitadores a nivel nacional participan en el proceso de las auditorías.
- En 2005, la OIT es invitada a compartir sus experiencias y las lecciones aprendidas en torno a las auditorías de género durante la 49ª Reunión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (Beijing +10). Entre la concurrencia se encuentran delegados nacionales, organismos donantes, representantes de la ONU y grupos de la sociedad civil.
- En 2007, se consolida la auditoría de género y también se reformuló la estrategia. Se elabora un folleto titulado *Auditoría participativa de género de la OIT: Herramienta para la introducción de cambios institucionales*, así como el *Manual for Gender Audit Facilitators*.

y de las auditorías participativas de género de la OIT



Presentación del diagrama de Venn durante la auditoría de género de la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia, marzo-abril 2007.

promoción y los documentos de cooperación técnica de cada unidad de trabajo participante. Sin embargo, la ética participativa sirve de referente incluso en el examen documental. Las conclusiones se comparten con todas las personas que participan en el proceso, y se subraya el hecho de que la unidad de trabajo será la encargada, de manera colectiva, de llevar adelante los planteamientos realizados.

¿Qué hemos aprendido sobre la situación actual de la OIT con respecto a la incorporación de la perspectiva de género? Reflexionar sobre la posición de la OIT hoy en día ayuda a determinar la manera más efectiva de proyectar las políticas escritas en papel al plano de la aplicación práctica. Puesto que su mandato se refiere específicamente al mundo del trabajo, para la OIT, adoptar una perspectiva de género equivale a que, al planificar y poner en marcha programas y actividades, se centrará sistemáticamente tanto en los hombres como en las mujeres. Ello supone analizar cuidadosamente los roles de los hombres y las mujeres y sus relaciones en el mundo del trabajo. Entre las áreas a tener en cuenta, cabe citar: la complejidad de las relaciones de género en la participación en el mercado de trabajo, las limitaciones y las posibilidades en relación con los requisitos en materia de conocimiento y calificaciones, condiciones de trabajo, protección social, acceso y control de los recursos, así como el protagonismo y la representación en la toma de decisiones.

Se puede asegurar, luego de haber aplicado el método de la auditoría de género durante varios años, que en las unidades de la OIT existen muchos buenos ejemplos de proyectos de investigación y de cooperación técnica que incluyen datos desglosados por sexo, análisis según el sexo, objetivos, indicadores y conclusiones en materia de igualdad de género, así como posibles estrategias de acción. Dicho esto, existen aún varias áreas que es preciso cambiar y mejorar con un criterio que abarque a toda la institución. Entre otras cosas, cabe mencionar la claridad en los conceptos y en el uso de la terminología; la incorporación de indicadores de género en el marco global; la creación de capacidad entre los miembros del personal y los mandantes acerca de «cómo proceder» con el análisis de género y la planificación desde la óptica de género; la cultura institucional para lograr más trabajo de equipo y facilitar la integración de género; y la sistematización general de las herramientas y los métodos de integración de la perspectiva de género dentro del trabajo de la institución para promover el trabajo decente.

“Gracias a su probado mecanismo y a su método participativo, la Herramienta conexas a las auditorías de género también puede adaptarse a otras áreas en las que se desee evaluar y mejorar la propia actuación. ¡Es una herramienta muy versátil!”

MOHAMMED ALWOSABI, Director General del Departamento de Planificación, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Yemen

En el terreno, las experiencias en esta materia son intensivas y muy abarcadoras. El programa de auditorías ha servido como herramienta polivalente para mejorar el proceso y la capacidad de integración de la perspectiva de género de diversas maneras. Aún resta un largo camino por recorrer, pero la desmitificación de la incorporación de la perspectiva de género en la práctica parece haber comenzado. Se percibe una evolución palpable en las tendencias conexas con la integración. Y se diría que todo marcha correctamente.

Tras seis años, hoy nos van llegando numerosos pedidos de auditoría desde mandantes y organismos de las Naciones Unidas que desean acelerar la integración de las consideraciones de género en sus propias instituciones. Lo propio ocurre con respecto a las sesiones de formación para facilitadores en las regiones y los países. Ya está previsto impartir este tipo de sesiones en Manila, Mozambique, India, Afganistán, Viet Nam y Kirgizistán. Seguramente, a partir de ahora el ejercicio resultará más fácil gracias a que se cuenta con el *Manual for Gender Audit Facilitators*. Habida cuenta de que en breve será traducido al árabe, al español, al francés, al portugués y al ruso, el manual servirá en el mundo entero y ello realzará el relieve de las auditorías participativas de género de la OIT.



“Concebida como una herramienta transformadora para cuestionar y quizás romper con mitos, estereotipos y clichés, la auditoría ha aceptado el desafío. Y durante el proceso, hemos visto cómo las percepciones iban cambiando y las ideas iban internalizándose. ¿Será tal vez que, gracias a este tipo de herramientas, que nos instan constantemente a examinarnos, por fin estaremos haciéndonos eco de las necesidades y aspiraciones de hombres y mujeres, de niños y niñas?”

JYOTI TULADHAR, Especialista superior en materia de género de la OIT y Coordinadora de auditorías de género

Noticias de la Sede

En los artículos siguientes se describen algunas actividades que tuvieron lugar en los últimos meses.

Cuarta mesa redonda temática de la Red de Género de la OIT



La cuarta mesa redonda temática de la Red de Género giró en torno al tiempo de trabajo razonable y congregó a miembros de la red, investigadores externos y otros organismos y organizaciones de las Naciones Unidas.

El 3 de mayo, tuvo lugar en la Sede de la OIT una mesa redonda abierta al público en torno al tema «Un tiempo de trabajo razonable para el personal: conciliar las necesidades del personal con las exigencias del trabajo». En este ejercicio interactivo se congregaron unas 90 personas de 22 unidades de la OIT y de otros 16 organismos, grupos académicos y de la sociedad civil, incluidas organizaciones de trabajadores, mujeres empresarias y grupos comerciales, además de un representante gubernamental.

La organización del evento corrió por cuenta de TRAVAIL y GENDER, y estuvo copresidido por el Sr. Toru Itani, del Departamento de Protección de los Trabajadores, y la Sra. Evy Messell, de GENDER. Los oradores oficiales fueron Jon Messenger (TRAVAIL), la Profesora Jill Rubery (University of Manchester) y el Dr. François Michon (CNRS y Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne). Entre los oradores oficiosos cabe citar al Director de la Oficina del FNUAP en Ginebra, y la coordinadora de Integrating Gender into Public Health (GPH) (integración de las consideraciones de género en la salud pública), del Departamento de Género, Mujeres y Salud de la OMS.

El objeto de la mesa redonda era someter a debate la forma en que un tiempo de trabajo razonable puede beneficiar tanto al personal como al empleador. Los oradores se centraron en la forma en que este factor puede beneficiar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar al tiempo que se favorece al personal más reciente reduciendo los movimientos de personal, disminuyendo los costos de retención y mejorando la productividad/recortando el ausentismo. Entre otros aspectos clave del tiempo de trabajo relacionados con el género, se abordaron el trabajo a tiempo parcial y los calendarios laborales flexibles. Para mayor información, pueden ponerse en contacto con gender@ilo.org

Ejercicio cartográfico y taller de investigación sobre igualdad entre hombres y mujeres

A través de un ejercicio cartográfico tanto del terreno como de la Sede, INTEGRATION, DECLARATION y GENDER examinaron de forma conjunta la relación entre las áreas de estudio relativas al género a fin de evaluar su pertinencia respecto de la actuación global de la OIT. Antes del taller se realizó un amplio ejercicio de los estudios existentes, que dio lugar a la tabulación y procesamiento de casi 500 temas de estu-

dio. Esta iniciativa conjunta de planificación se llevó a cabo bajo la égida del Comité de Investigaciones y Publicaciones y fue decisiva por lo que respecta a la estrategia de intercambio de información y de conocimientos de la Oficina para la Igualdad de Género.

En mayo, después del ejercicio de cartografía, las tres unidades celebraron una reunión para la Sede y el terreno, en la que se congregaron todos los funcionarios que habían realizado estudios desde la óptica del género, o estudios específicos sobre cuestiones de igualdad entre los sexos. El taller permitió efectuar un examen preliminar del estudio y sus conclusiones. Se analizaron propuestas de temas que podrían ser objeto de un estudio integrado por parte de las diferentes unidades y oficinas. Ya se han emprendido sesiones de seguimiento con todos los sectores a fin de facilitar una respuesta específica. Asimismo, DECLARATION impartió formación a funcionarios participantes en la investigación, la supervisión, la formulación de políticas y la creación de capacidad sobre temas conexos con la igualdad de remuneración; en el marco de este ejercicio se sometió a prueba material reciente sobre evaluación de los puestos de trabajo y programas sin sesgos de género. Estas actividades constituyen respuestas concretas a la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad salarial y la protección de la maternidad adoptada en junio de 2004, en la que se instaba a los gobiernos, los interlocutores sociales y la OIT, *inter alia*, a adoptar medidas para solucionar las disparidades basadas en el género. Para mayor información, pueden ponerse en contacto con gender@ilo.org

Trabajo infantil en la agricultura

Está en marcha una iniciativa mundial contundente y permanente destinada a erradicar el trabajo infantil de la agricultura, en especial, el trabajo infantil peligroso. El 12 de junio de 2007, Día Internacional contra el trabajo infantil, se selló una alianza que constituye un jalón



La bolsa azul de GENDER para la promoción de la igualdad en el trabajo decente tuvo un éxito inmediato entre los niños que participaron en la celebración del Día Internacional contra el trabajo infantil



en el marco de esta iniciativa: se trata de la alianza entre la OIT y la Organización para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), el Instituto Internacional de Investigaciones sobre Políticas Alimentarias (IIPA) del Grupo Consultivo sobre Investigaciones Agrícolas Internacionales (CGIAR), la Federación Internacional de Productores Agrícolas (FIPA), que representa a los agricultores/los empleadores y sus organizaciones), y la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), que representa a los trabajadores y sus organizaciones. Al incorporar en el programa del IPEC cuestiones concretas relativas a las niñas en el sector agrícola, la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres pasa a ser un área de cooperación con esas organizaciones internacionales que se ocupan de la agricultura. Habida cuenta de la estrecha relación que mantienen con los ministerios y los departamentos de agricultura, los servicios de extensión agrícola, las organizaciones y cooperativas rurales, los órganos de investigación agrícola y otras organizaciones de los países, esta alianza representa un canal importante hacia las esferas nacionales.

Además de preparar material de promoción y audiovisual sobre los matices de género, se creó un afiche alusivo a la campaña para su amplia difusión por todos los organismos asociados y las oficinas de la OIT. La obra que figura a continuación está disponible en el sitio siguiente www.ilo.org/gender. Se concedieron entrevistas radiofónicas para poner de relieve la causa de las niñas. Por otra parte, está previsto impartir formación global sobre el trabajo infantil en la agricultura (con inclusión del aspecto de género) entre los miembros del personal técnico superior de los seis organismos asociados.

Foro de debate tripartito sobre el trabajo y la familia

El 11 de septiembre se celebró un Foro de debate tripartito sobre el trabajo y la familia. El Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL) invitó a representantes de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI), las oficinas de Ginebra de las Federaciones Sindicales Mundiales (FSM), así como a representantes gubernamentales con base en Ginebra. La finalidad del Foro era intercambiar información sobre nuevos estudios, y programas, y ratificaciones recientes del Convenio núm. 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Se iniciaron discusiones sobre las prioridades, estrategias y políticas actuales y futuras, en el marco de los recursos y el perfil de la OIT y con miras a la consecución del resultado inmediato conjunto en materia de igualdad de género del Programa y Presupuesto para el período 2008-2009.

Los mandantes confirmaron su apoyo a la labor de la OIT para solucionar los problemas que se plantean a la fuerza de trabajo en los países industrializados y en los países en desarrollo. Señalaron que verían con agrado un seguimiento y el debate de las conclusiones de la investigación de TRAVAIL en el plano de los países, y confirmaron la importancia de la relación de la falta de compaginación entre el trabajo y la familia, con la reducción de la pobreza, la productividad laboral y la igualdad de género como puntos de acceso para seguir avanzando en la materia. Para mayor información, pueden ponerse en contacto con cassirer@ilo.org o con addati@ilo.org

Invisibles: las niñas en la minería

Los estudios realizados por el Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC) en cuatro países: Ghana, Níger, Perú y Tanzania, han revelado que las niñas, al igual que los varones, realizan trabajos peligrosos en pequeña escala en la industria de la minería más de lo que se creía.

Las niñas no sólo desempeñan esas tareas relacionadas con la extracción, el transporte y las fases de procesamiento de la minería sino



que además deben ocuparse de las labores domésticas tradicionales. Básicamente, están inmersas en un trabajo que les es igualmente peligroso que a los varones, pero trabajan jornadas más prolongadas, tienen una carga de trabajo mayor y suelen tener menos posibilidades de escolarización, de ser rescatadas o ser rehabilitadas. A casi todas escapa que en la minería trabajan niñas, la ley no suele reconocerlo plenamente, y los servicios de intervención y los medios de comunicación a menudo no las detecta. Las conclusiones al respecto han sido recogidas en un informe presentado en una Conferencia celebrada en Ulaanaatar por el Banco Mundial en septiembre sobre las comunidades y la minería artesanal y en pequeña escala. Pueden consultar la versión electrónica del informe en www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/539/F181278003/Girls%20in%20Mining.pdf

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

2007 Consulta estratégica interregional sobre género

La novena consulta interregional anual, celebrada entre el 17 y el 20 en Turín y Ginebra, contó con la presencia de especialistas en género de todas las regiones, coordinadores de los sectores y funcionarios de enlace de la Sede, así como con miembros del personal de la Unidad de coordinación del Centro Internacional de Formación de Turín (CIF-OIT) y de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT.

La consulta de este año, cuyo tema fue «La incorporación de las consideraciones de género y los Programas de Trabajo Decente en los Países (PTDP)», se dividió en ocho sesiones.

Los participantes debatieron experiencias regionales y de la Sede en torno a la incorporación en los PTDP y los cuatro objetivos estratégicos, la formulación de programas y la presupuestación. Se debatieron mecanismos de integración del género, como las disposiciones previas referentes a la Discusión General sobre Igualdad de Género, que ha sido incluida como punto del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009, el Plan de Acción revisado sobre Género de la OIT, las Auditorías de Género, las actividades del CIF y los acuerdos de colaboración entre la OIT y algunos órganos del sistema de las Naciones Unidas. También se comunicaron novedades y opiniones acerca de las



La Especialista de Género para los Estados Arabes, Simel Esim, lució con orgullo su bolsa GENDER durante la consulta, y posó ante la cámara con su colega Emanuela Pozzan. (Fotografía: © OIT)

consecuencias de la labor de reforma de las Naciones Unidas y sobre los equipos nacionales «Unidos en la acción».

Se elaborará un resumen de las recomendaciones dimanantes de la consulta para utilizar como herramienta de información y promoción en la Organización.

La consulta anterior se había celebrado en mayo de 2006, así pues, este año se invitó a representantes de la Red de Género en el terreno y en la Sede para que aportaran y compartieran sus conocimientos, los problemas y las posibilidades. Varias personas que no pertenecen a la Red fueron invitadas a realizar intervenciones de interés para los participantes.

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



La Consulta Estratégica Interregional sobre Género es una ocasión para que los representantes de la Red de Género de la Sede y del terreno se reúnan y analicen los retos que se plantea la incorporación de la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. (Fotografía: © OIT)

Noticias de las regiones

A continuación se describen algunas de las actividades que tuvieron lugar en las regiones en los últimos meses.

Aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres en Viet Nam

Recientemente, se publicó el informe final de evaluación del proyecto OIT/Japón relativo al aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres en Viet Nam (por sus siglas en inglés, EEOW). Este proyecto estaba en marcha desde 2002 y tenía por objeto la plena habilitación social y económica de las mujeres agobiadas por la pobreza en las zonas rurales, mediante la promoción del empleo según el matiz de género, y de programas de reducción de la pobreza en el ámbito de la comunidad. Esta iniciativa sirvió, al mismo tiempo, para mejorar la capacidad institucional del gobierno nacional y local y la actuación de los grupos comunitarios en la ejecución, evaluación y supervisión de los programas de plena participación y promoción del empleo y de potenciación de las mujeres. También fue útil para intercambiar prácticas que resultaron satisfactorias en el terreno y que se proyectarían en recomendaciones prácticas. En la evaluación se constató que el proyecto había arrojado importantes y positivas repercusiones. Según se informó, los hogares participantes aumentaron sus ingresos y han superado la categoría de «hogares pobres». Más aun, tanto los beneficiarios como los dirigentes locales y los colaboradores en la ejecución coincidieron en que las mujeres han ganado confianza y autoridad, y han asumido un papel más activo en sus familias y comunidades. Para obtener más información, póngase en contacto con la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico en Bangkok, bangkok@ilo.org



Puede afirmarse que el proyecto de Aumento de las oportunidades de empleo ejecutado en Viet Nam constituye una buena práctica en materia de habilitación y fortalecimiento de la capacidad de las mujeres. (Fotografía: © OIT)

Camboya: La voz de las mujeres

Se ha estrenado una película que recoge el testimonio de mujeres que participaron en la sección de Camboya del proyecto OIT/Japón relativo al aumento de las oportunidades de empleo para las mujeres. Se relatan historias de mujeres que ganaron confianza en sí mismas y mejoraron sus medios de vida a través del conocimiento de sus derechos y la adquisición de nuevas calificaciones para aumentar sus ingresos y mejorar sus condiciones de trabajo. Tal es el caso de Moul Sen, quien manifiesta que en especial le gustó la formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres, pues le hizo tomar conciencia de que hombres y mujeres tienen los mismos derechos, y de que las mujeres pueden hacer todo lo que



La sección de Camboya del proyecto relativo al aumento de las oportunidades de empleo se propone aumentar la disponibilidad de empleos para la mujer, tanto en cantidad como en calidad. (Fotografía: © OIT)

hacen los hombres. Moul Sen trabajó con empeño y tuvo una actuación dinámica en las reuniones celebradas en las aldeas. Ello dio lugar a que fuese la primera mujer elegida para encabezar el gobierno de la aldea de Thnal Bandoy, provincia de Siem Reap (Camboya). Muchas otras mujeres han compartido historias parecidas que reflejan de qué manera la participación activa en los proyectos mejoró su nivel de vida y sus medios de vida. El proyecto EEOW comenzó en Camboya en 2002; en 2007 comenzó su segunda fase, encaminada a la difusión de prácticas idóneas. Ya está en circulación el informe de evaluación final de la primera fase del proyecto. Para obtener más información, póngase en contacto con la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico en Bangkok, bangkok@ilo.org

Políticas de empleo: mayor receptividad frente a las cuestiones de género

En Tanzania continental y en Zanzíbar, se ha puesto en marcha, en colaboración con el UNIFEM, una satisfactoria iniciativa. Basada en actividades previas de la OIT para fortalecer la capacidad de sus mandantes a la hora de incorporar las consideraciones de género, la iniciativa se propone integrar las preocupaciones de género en la política nacional de empleo, y promover la toma de conciencia, tanto en los distritos como



La iniciativa conjunta UNIFEM-OIT en Tanzania continental y Zanzíbar se propone incorporar las preocupaciones de género en la política nacional de empleo. (Fotografía: © OIT)

en el plano local, del modo de examinar las dimensiones de género en los programas de empleo vigentes. En tal sentido, se organizaron talleres destinados a las partes interesadas, como apoyo a los aspectos de empleo incluidos en el Documento de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP) mediante la incorporación de la igualdad de género en las políticas de empleo de Tanzania continental y de Zanzíbar. En lo que atañe a la OIT, la iniciativa es fruto de la colaboración entre el Sector de Empleo, la Oficina para la Igualdad de Género y la red regional africana de género. Para obtener más información, póngase en contacto con la Oficina de la OIT en Dar es Salaam, daressalaam@ilo.org

Creación de una red de educación para la igualdad de género

La primera semana de julio de 2007, cerca de 40 participantes se reunieron en Addis Abeba con ocasión del taller regional organizado por la Oficina para la Igualdad de Género, en colaboración con el Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo y la Oficina Subregional de la OIT en Addis Abeba, sobre intercambio de conocimientos y capacitación en materia de Trabajo Decente e Igualdad de Género. Los participantes – personal de proyectos de la OIT, especialistas técnicos y miembros del personal participantes en la ejecución de proyectos dependientes del Programa de Cooperación OIT-Países Bajos (NICP) en África y los Estados Arabes – fueron ilustrados sobre tripartismo y diálogo social en el marco de los programas de trabajo decente por país, y sobre el intercambio de conocimientos como instrumento eficaz para promover la igualdad de género. Gracias al intercambio mutuo de experiencias, el taller sirvió de punto de partida de un diálogo continuo entre los participantes de los diversos proyectos, y fue útil para compartir buenas prácticas y lecciones constructivas sobre temas de interés a los diversos proyectos.

El NICP era el primer programa de donantes de envergadura emprendido en el contexto de estas nuevas orientaciones de política. Como tal, brinda la posibilidad de que la OIT adopte nuevos enfoques que, en su momento, podrían extenderse hasta abarcar por completo su programa de cooperación técnica. A tal efecto, el NICP prevé una estrategia de intercambio de conocimientos entre proyectos y el apoyo económico del Programa de Cooperación, con miras a promover una ejecución más eficaz de los respectivos programas de trabajo decente por país.

Para obtener más información, póngase en contacto con la Oficina Subregional de la OIT en Addis Abeba, addisababa@ilo.org

Mejorar la participación de las mujeres en el gobierno local de Tamil Nadu (India)

El proyecto PEBLISA de la OIT (Prevención y erradicación del trabajo en servidumbre en Asia Meridional) se financió con fondos procedentes del primer programa de colaboración Países Bajos/OIT. Tuvo lugar en el Estado indio de Tamil Nadu y se centró principalmente en la prevención del trabajo en condiciones de servidumbre, mediante la aplicación de una estrategia coordinada de habilitación social y económica de los hogares más pobres, pertenecientes a las castas bajas y las comunidades tribales, los más vulnerables a la situación de servidumbre. Aunque la financiación del proyecto concluyó a mediados de 2006, aún se percibe su efecto por lo que respecta a las cuestiones de género.

Si bien las mujeres eran las beneficiarias principales, se reconoció también la importancia de conseguir el apoyo de los hombres. El análisis de la situación de hombres y mujeres, en un marco participativo que reunió a adultos y jóvenes de ambos sexos en las aldeas en las que se desa-



Las actividades del proyecto PEBLISA, ejecutado en Tamil Nadu, se centraron en la habilitación de los miembros del hogar, como individuos y como unidad familiar. (Fotografía: © OIT, D. Browne.)

rolló el proyecto, permitió que los participantes se informaran sobre las desigualdades de género respecto del acceso a los recursos y su control, la propiedad de los bienes de producción y la toma de decisiones. Las actividades del proyecto se centraron en la potenciación de los miembros del hogar, como individuos y como parte de la unidad familiar, y se destacó la importancia de la adopción conjunta de decisiones entre los cónyuges en asuntos como el uso y la devolución de los préstamos.

Para conseguir que el proyecto generara un cambio sustentable, se impartió una formación específica para desarrollar la capacidad de conducción de las mujeres, basada en mejorar su protagonismo y su representación. Ello las animó a presentarse por primera vez como candidatas en las elecciones de sus respectivas organizaciones comunitarias. A su vez, y gracias a este impulso, las mujeres (y los hombres) se animaron a impugnar la elección de las autoridades del gobierno local (*panchayats*), celebradas en octubre de 2006 en el Distrito de Tiruvallur.

En diciembre de 2006 tuvo lugar la primera etapa de capacitación y orientación, destinada a antiguos participantes del proyecto PEBLISA, en la que se facilitó información pormenorizada sobre el sistema *Panchayat Raj*, los aspectos financieros, los poderes, las funciones y las responsabilidades de los dirigentes. Se describieron los departamentos clave del gobierno, así como sus respectivas estrategias de desarrollo. La segunda etapa de capacitación tuvo lugar el 17 de abril de 2007. Puesto que giraba en torno a la puesta en marcha del proceso de planificación del desarrollo de las aldeas, se organizó a cabo una reunión especial *gram sabha* en la que participaron adultos de uno y otro sexo en condiciones de votar en el Panchayat. El comité y los participantes aprendieron los pasos básicos del proceso de planificación, y elaboraron fichas para la recogida de datos para usar en sus respectivos panchayats. Para obtener más información, póngase en contacto con oreilly@ilo.org

Iniciativa empresarial de las mujeres en Africa

En el marco de la Reunión Regional Africana celebrada en abril de 2007, se organizó un almuerzo de trabajo sobre la iniciativa empresarial de las mujeres. En este evento, copresidido por Gertrude Mongella, Presidenta del Parlamento Panafricano, y por Regina Amadi-Njoku, Directora Regional de la OIT para Africa, se contó con la presencia del Director General de la OIT y el Administrador del PNUD, Kemal Dervis. Los participantes en el debate provenían de la UA, la CEPA/BAD y el PNUD. Entre otros temas del orden del día, cabe citar el análisis del espíritu empresarial de las mujeres en el contexto del trabajo decente, y el debate se centró, en particular, en el potencial de la iniciativa empresarial para estimular no sólo la habilitación de la mujer, sino también un movimiento más amplio orientado a eliminar las estructuras y obstáculos legales que perjudican a las mujeres; el intercambio de conocimientos sobre otras iniciativas de habilitación, y un debate sobre el camino a seguir. El desafío principal fue concebir una estrategia para situar la evolución de la iniciativa empresarial de las mujeres en el marco de los valores del trabajo decente, como prioridad fundamental para el programa de desarrollo de Africa, en especial en el marco del programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE). El debate dio lugar a la aprobación del objetivo siguiente:

“El 75 por ciento de los países de Africa adopta estrategias coordinadas para la creación de empresas sustentables y de oportunidades de trabajo decente, centrándose en especial en prestar asistencia a las empresarias.

En tales estrategias se debe contemplar la inscripción de, como mínimo, la mitad de todas las empresas que funcionan al margen de la economía formal.”

Para obtener más información, póngase en contacto con chigaga@ilo.org

Comité de Dirección sobre aplicación de los enfoques de igualdad de género y derechos de los trabajadores a la situación de las migrantes que trabajan en el servicio doméstico en el Líbano

Desde 2005, la OIT y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), tiene en marcha, junto con el Gobierno del Líbano, representado por el Ministerio de Trabajo, y con otros actores clave, actividades para mejorar la situación de las trabajadoras migrantes para el servicio doméstico en ese país. La labor se realiza tomando como referencia los principios de igualdad de género y los derechos de los trabajadores. El Comité de Dirección se ha convertido en el marco idóneo para profundizar el diálogo entre todos los actores que participan en la reglamentación, supervisión y ayuda a las trabajadoras migrantes del sector en el Líbano, y está a punto de finalizar tres textos significativos: 1) un proyecto de ley de trabajo que integra al personal del servicio doméstico y le asegura sus derechos básicos como trabajadores, 2) un proyecto de contrato unificado que será aplicado por el Ministerio de Trabajo en el ámbito nacional, y 3) folletos de concienciación sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores en el Líbano.

El 21 de agosto se celebró una reunión organizada por la OIT y el ACNUDH, cuyo tema central eran los conceptos de igualdad de género, los derechos humanos fundamentales y las normas internacionales del trabajo aplicables a la situación de las trabajadoras migrantes del servicio doméstico. Durante la reunión, los participantes recibieron material impreso sobre la migración, en el que se detallaban los convenios pertinentes de la ONU y la OIT, y algunos CD y DVD interactivos sobre la problemática específica de las trabajadoras migrantes en el Líbano, los Estados Arabes y el resto del mundo.

Para obtener más información, póngase en contacto con esim@ilo.org o con pozzan@ilo.org

Lanzamiento del Programa de los organismos de las Naciones Unidas relativo al Desarrollo Local del Iraq

Este programa de desarrollo es una iniciativa de base local emprendida por el gobierno del Iraq, con el apoyo de siete organismos de las Naciones Unidas, entre las que se cuenta a la OIT. El Programa tiene tres objetivos interrelacionados, a saber: la planificación del desarrollo local, la recuperación de la economía local, la creación y el incremento del acceso a los servicios básicos mediante el mejoramiento de la infraestructura social y física y de la capacidad de las autoridades locales para prestar servicios. Tomando como eje la creación de empresas de mujeres, el programa llevará a la práctica versiones adaptadas de la guía de creación de capacidad del programa de fomento del espíritu empresarial en la mujer, de la OIT, con miras a que los proveedores de servicios de desarrollo empresarial incorporen las consideraciones de igualdad de género. También se utilizará material del curso de formación *GET Ahead for Women in Enterprise Training Package and Resource Kit*, como herramienta de apoyo para impartir a las mujeres iraquíes calificaciones efectivas, adecuadas y de interés, así como calificaciones para generar ingresos. Para obtener más información sobre las actividades del proyecto, póngase en contacto con esim@ilo.org o pozzan@ilo.org



El Programa de desarrollo local para el Iraq prestará servicios ligados a la creación de microempresas y ayudará a impartir calificaciones adecuadas y útiles en materia de iniciativa empresarial. (Fotografía: © OIT, P. Deloche.)

Recursos y publicaciones



Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand

En este informe, publicado en marzo de 2007, se examina la dinámica cambiante del equilibrio entre el trabajo y la familia. Tomando como base los datos secundarios y entrevistas realizadas entre agosto y octubre de 2005, se subrayan los temas clave relativos al trabajo y la familia, así como las prácticas de política en Tailandia. En el análisis se incluyen datos provenientes de censos, encuestas de hogares, encuestas sobre la fuerza de trabajo y otras estadísticas elaboradas por el Gobierno de Tailandia. Se trata de la última publicación de una serie con la que se realiza una crónica de las tendencias y los cambios en el trabajo y la familia en algunos países en particular. La serie incluye otros países, como Brasil, Corea del Sur y Japón. Esta publicación existe en inglés y en tailandés. La versión impresa puede solicitarse al Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL), y la versión electrónica se encuentra en línea en www.ilo.org/public/english/protection/condtrav (en inglés).

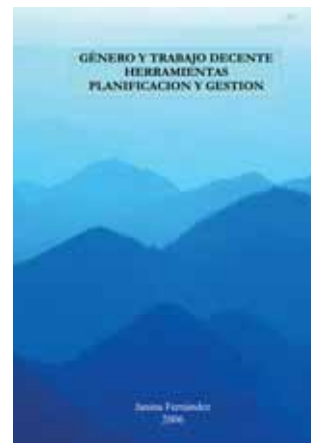


Report on a Survey of Women and Gender Issues in Trade Union Organisations in Indonesia

Este informe encomendado por la oficina de la OIT en Yakarta gira en torno a la situación actual de las mujeres y las estrategias para incorporar las consideraciones de género o relativas a las mujeres en los sindicatos indonesios. Se resume la información disponible en la literatura actual y se exponen los resultados de una encuesta realizada a 33 hombres y mujeres dirigentes de diversos niveles del movimiento sindical. También se individualizan los roles, las responsabilidades y las estructuras institucionales de Indonesia, y se evalúan los elementos positivos y los elementos negativos señalados por los encuestados. La publicación está disponible en indonesio y en inglés en el sitio siguiente: www.ilo.org/public/english/region/asro/jakarta/download/gendertu.pdf

Mainstreaming Gender: An Annotated Bibliography of Selected ILO Tools for Mainstreaming Gender in the World of Work

En esta bibliografía anotada se destacan 134 herramientas seleccionadas de la OIT relativas a la incorporación de la perspectiva de género. La selección de las herramientas fue realizada previa celebración de consultas con la Red de Género de la OIT, integrada por especialistas y centros de coordinación para cuestiones de género. Las herramientas se organizan en cinco categorías: buenas prácticas; directrices y material pedagógico; informes y estudios de casos; documentos de información y documentos de trabajo, y, por último, notas informativas, fichas de datos, libros y materiales audiovisuales. Se describe brevemente cada herramienta y se facilita una lista completa de datos de referencia, incluidas direcciones de Internet para localizar los recursos disponibles en línea. Pueden obtener más información, visitando el sitio siguiente: www.ilo.org/dyn/gender/gender.home?p_lang=es

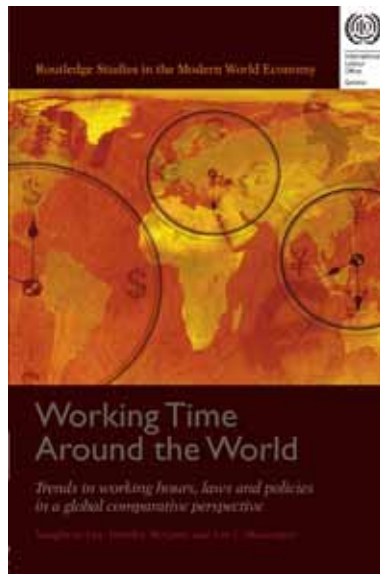


Género y trabajo decente: herramientas, planificación y gestión

Este manual proporciona un marco para la planificación de programas sobre trabajo decente en América Latina, centrándose en la igualdad de género. Además de exponerse los objetivos principales, justificaciones, políticas y posibles acciones para llevar a cabo un programa de trabajo decente, se enumera material diverso: una lista de recursos electrónicos sobre normas y derechos laborales, un glosario de definiciones institucionales específicas de las Naciones Unidas y la OIT sobre diferentes temas, conceptos y variables del mundo del trabajo, y listas de control para realizar auditorías. La publicación está disponible en línea en español en www.oit.or.cr

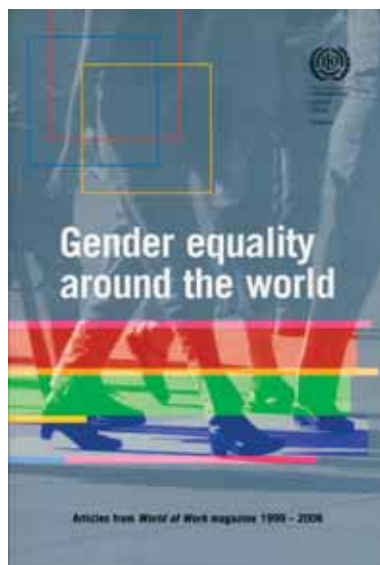
La paridad de género en la Conferencia Internacional del Trabajo: Estadísticas de referencia sobre la representación de las mujeres y los hombres en la CIT 2001-2007

Este informe se centra en la situación de la participación de los hombres y las mujeres en la Conferencia Internacional del Trabajo entre los años 2001 a 2007. Cada año, la Oficina para la Igualdad de Género publica un folleto de estadísticas, señalando las cifras reales de participación de delegados de un sexo y del otro en la Conferencia. Con este informe culmina la serie de folletos distribuidos anteriormente, y se da un pantallazo a la presencia de las mujeres entre los delegados, según su región de procedencia, el grupo al que pertenecen y el cargo que ocupan. El informe se encuentra disponible en línea en español, francés e inglés en el sitio web siguiente: http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home?p_lang=es



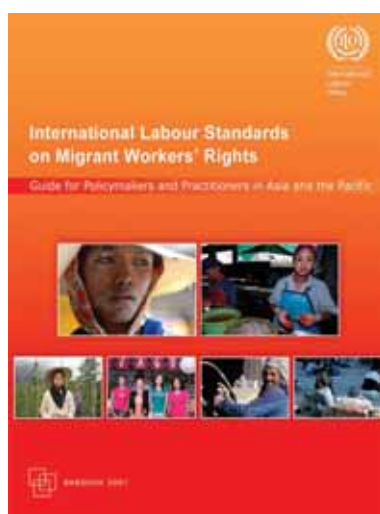
Working Time around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective

En este estudio se lleva a cabo un análisis comparativo global de las leyes sobre el tiempo de trabajo, las políticas y las horas de trabajo reales en el mundo en los países en desarrollo y en los países en transición, y se ofrecen sugerencias para ir cerrando la brecha respecto de las horas de trabajo entre los países industrializados y los países en desarrollo. Se incluye un análisis de la disparidad en las horas de trabajo por razones de género, y se hace especial hincapié en el trabajo no remunerado y en los temas relativos a la familia y el trabajo como factores que agudizan la disparidad. El informe se puede solicitar al Departamento de Comunicación y de la Información Pública (DCOMM) y al Programa sobre las condiciones de empleo (TRAVAIL).



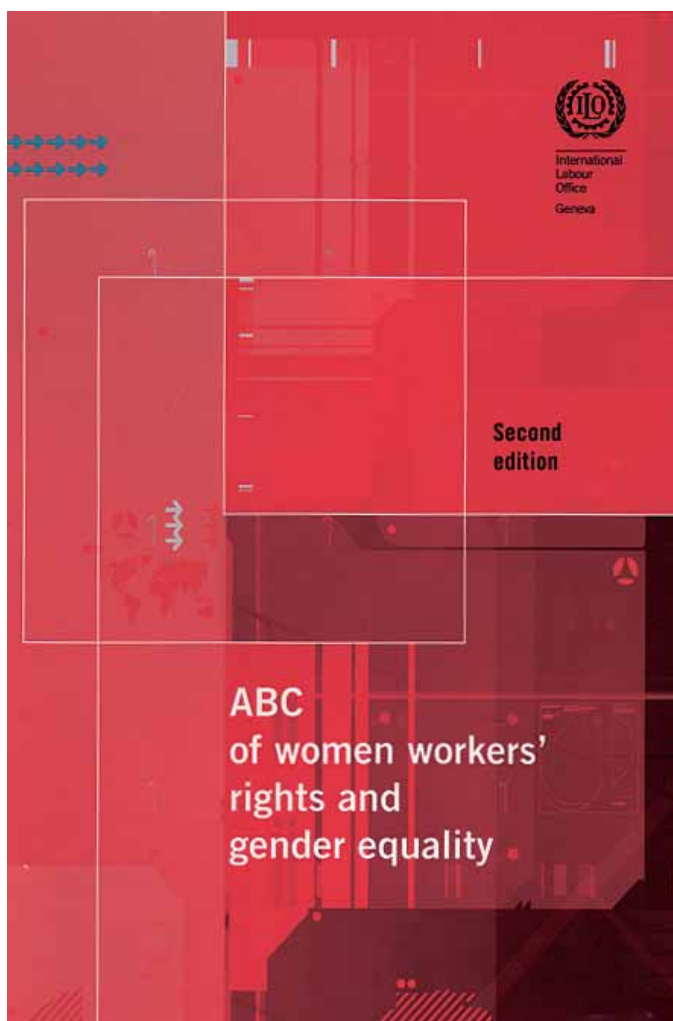
Gender Equality around the World: Articles from World of Work magazine 1999-2006

En esta recopilación de artículos publicados en la Revista Trabajo desde 1999 a 2006 se destacan las buenas prácticas relacionadas con iniciativas de equidad de género y, por ello, constituye una herramienta eficaz para el intercambio de conocimientos. La publicación consta de una gran variedad de artículos, desde el rol de las mujeres palestinas en el proceso de paz y la reconciliación de las niñas combatientes en Liberia, hasta las políticas progresistas de licencia de paternidad en Noruega. La publicación fue preparada de forma conjunta por la Oficina para la Igualdad de Género y el Departamento de Comunicación y de la Información Pública. Se pueden encargar ejemplares en francés y inglés desde la página de Internet www.ilo.org/publns



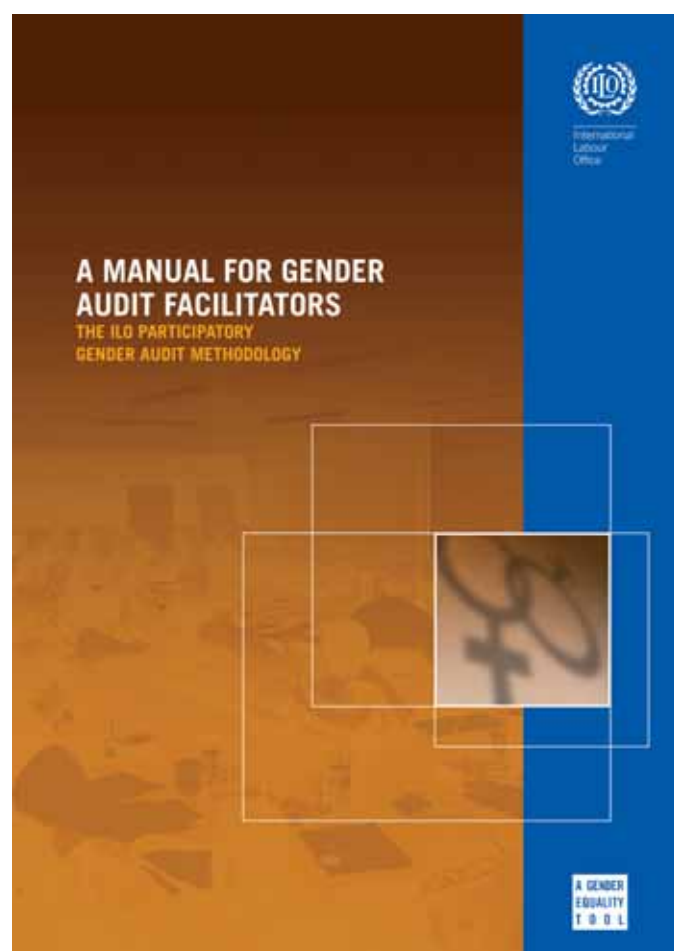
International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific

Esta guía se centra en los diversos derechos humanos fundamentales y en los derechos de los trabajadores de los que deberían también gozar los trabajadores migrantes de Asia y el Pacífico. Se explican términos y conceptos básicos del campo de la migración y se describen los principios y derechos fundamentales en el trabajo en relación con los trabajadores migrantes durante todas las etapas del proceso migratorio, según lo establecido en los instrumentos internacionales del trabajo. También se describen los mecanismos y procedimientos que emplea la OIT para ayudar a los países en la aplicación de las disposiciones de las normas internacionales del trabajo. Las notas finales incluyen una lista de las normas internacionales del trabajo pertinentes a los trabajadores migrantes, una bibliografía y un panorama del estado de ratificación de los convenios clave relativos a los trabajadores migrantes. Esta publicación, producida por la Oficina Regional de la OIT en Bangkok, estará disponible próximamente. Para más información, pueden visitar el sitio web siguiente www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok



ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género

Con esta guía se pretende reducir la brecha que existe entre el marco jurídico referente a la igualdad de género, tanto a nivel nacional como internacional, y la aplicación real de las normas jurídicas en la práctica. Los temas están ordenados alfabéticamente, y se centran en las obligaciones de los Estados o de los empleadores, así como en los derechos de los trabajadores conexos con las cuestiones de género, de conformidad con lo establecido en el conjunto de normas internacionales del trabajo de la OIT, las tendencias y avances que se producen en la legislación internacional, supranacional y la legislación nacional. También se incluyen términos políticos, jurídicos y socioeconómicos de interés a las mujeres trabajadoras y la igualdad de género. Cada entrada contiene una definición o descripción concisa y remite al lector a los instrumentos de la OIT o a otros instrumentos jurídicos pertinentes, así como a temas relacionados. La publicación existe en inglés y se puede adquirir a través del sitio siguiente: www.ilo.org/public/spanish/support/publ/intro/index.htm



A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO participatory gender audit methodology

Este manual destinado a los facilitadores de género contiene directrices y consignas prácticas sobre la planificación y la ejecución de auditorías participativas de género, basadas en material usado por la propia OIT. Se aplica un método cronológico que va guiando a los facilitadores durante las diferentes etapas del proceso de auditoría, y se culmina con una serie de recomendaciones y un plan de acción para mejorar la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en un entorno institucional específico. Se incluye un panorama de los cuatro pilares del método participativo, información pormenorizada sobre la totalidad del proceso de auditoría, una serie de ejercicios de los talleres participativos completos, con objetivos, material y resultados, así como información sobre los procedimientos finales y la redacción del informe de una auditoría. La publicación se encuentra a la venta en www.ilo.org/public/spanish/support/publ/intro/index.htm

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

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