

Panorama

La 93ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo acaba de finalizar; este año, en las tres semanas de debates del evento se congregaron en Ginebra aproximadamente 3.000 participantes. Entre los delegados a la Conferencia registrados oficialmente había 1.970 varones y 569 mujeres, lo cual, traducido en porcentajes, arroja un 22, 4 por ciento de mujeres. Si bien hubo un pequeño incremento en el número de delegadas con derecho a voto, seguimos notando que en las delegaciones oficiales la cantidad de varones es más de tres veces superior a la de las mujeres.

Uno de los puntos del orden del día de la Conferencia de este año era la elección de representantes de los empleadores y de los trabajadores para integrar el Consejo de Administración de la OIT durante el período 2005-2008. Este órgano ejecutivo de la OIT está compuesto por 56 miembros titulares (28 gobiernos, 14 empleadores y 14 trabajadores) y 66 miembros suplentes (28 gobiernos, 19 empleadores y 19 trabajadores). Si bien en las diversas sesiones del Consejo de Administración un gobierno puede estar representado por diferentes personas, durante el período de tres años, los representantes de los empleadores y de los trabajadores son los mismos. En las elecciones de 2002, entre los miembros adjuntos se eligieron 8 mujeres representantes de trabajadores, y cuatro representantes de empleadores, siendo de 13 sobre 66, nueve representaban a trabajadores y cuatro, a empleadores.

A través de su Programa y Presupuesto, la OIT promueve una representación equilibrada entre los sexos en las instituciones de gobierno, las reuniones, los seminarios y las actividades de formación de la Organización. Para 2004 y 2005, la Oficina para la Igualdad de Género lleva un recuento preciso del número y la situación de las mujeres y los hombres que participan en dichas actividades. Si bien las cifras por sí mismas no bastan, creemos que si se logra el objetivo de una participación proporcionada entre las mujeres y los hombres en las estructuras de adopción de decisiones, se logrará un equilibrio que refleje más fielmente la composición de la sociedad, lo cual es necesario para fortalecer la democracia y promover su funcionamiento adecuado. Puede también considerarse que la participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones es una condición necesaria para que los intereses femeninos se tengan en cuenta. Sin la activa participación de la mujer y la incorporación de la perspectiva femenina en todos los niveles de la adopción de decisiones, no es posible alcanzar los objetivos de igualdad y desarrollo.

Si bien la igualdad entre los hombres y las mujeres como tal no figuraba en el orden del día de la Conferencia de este año, las cuestiones de género estuvieron presentes en los diversos debates de las comisiones. En la Comisión del Empleo de los Jóvenes se señaló a la atención la dificultad particular que enfrentan las jóvenes de muchas regiones del mundo para encontrar trabajo. En América Latina y el Caribe, así como en Oriente Medio y África del Norte, las tasas de desempleo de las jóvenes superan en un siete por ciento a las de los varones. El mismo tipo de preocupación se planteó en la Comisión de aplicación de normas, en donde se observó que un número desproporcionado de jóvenes de ambos sexos que tienen trabajo, padecen malas condiciones de trabajo, cumplen horarios prolongados, y están enmarcados en contratos precarios que no contemplan la seguridad social. Una cantidad cada vez mayor de muchachos también enfrentan dificultades pues hay cada vez más mujeres jóvenes que adquieren mayores niveles de capacitación y se incorporan al mercado de trabajo en mayor número.

Linda Wirth
Directora, Oficina para la Igualdad de Género



Delegados ante la Conferencia Internacional del Trabajo visitan la parada de documentación de la Oficina para la Igualdad de Género. (Fotografía: Geir Tonstol)

ÍNDICE

Panorama.....	1
Noticias de la sede de la OIT...	2
Noticias de las regiones.....	3
Hechos y cifras.....	5
Cooperación técnica.....	6
Recursos y publicaciones.....	7
Más información.....	8

Noticias de género de la OIT se publica cuatro veces al año en español, francés e inglés. El boletín se distribuye entre los miembros del personal y los mandantes de la OIT, los organismos de las Naciones Unidas, grupos de la sociedad civil y demás interesados en las iniciativas de la OIT favorables a la inclusión de la perspectiva de género y a la promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres, las niñas y los varones.

Los redactores aceptarán con gusto las contribuciones en español, francés o inglés, así como comentarios e informaciones sobre temas que se abordan en la publicación. Pueden dirigir sus observaciones por correo-e a genderhelpdesk@ilo.org

Noticias de la sede de la OIT

Formación de facilitadores para las auditorías de género

Entre el 17 y el 20 de mayo, en la sede de la OIT se impartió un cursillo de formación de facilitadores para las auditorías participativas de género. La metodología y el criterio de estas auditorías fueron presentadas a 16 participantes (11 mujeres y cinco varones) procedentes de una amplia gama de unidades de la OIT, quienes se sumaron al grupo de facilitadores formados. La capacitación permitió que los participantes se familiarizaran con todos los aspectos del proceso de auditorías de género, desde las consultas iniciales con la unidad auditada, hasta la preparación concreta de talleres y del informe de la auditoría de género. En junio de 2005, la OIT dirigirá en Bruselas una auditoría de género en la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres). “Esto representa un paso importante en nuestro esfuerzo por ampliar las auditorías de género más allá de la propia OIT, y por que lleguen a sus mandantes”, dice la Coordinadora de dichas auditorías, la Sra. Jyoti Tuladhar. “Ello sólo puede lograrse si contamos con suficientes facilitadores calificados y dispuestos a comprometerse con la labor.”

Mesa redonda sobre el tsunami

Los oradores que intervinieron durante la primera mesa redonda temática de la red de género de la OIT, celebrada el 12 de abril de 2005 en Ginebra por la Oficina para la Igualdad de Género recalcaron la importancia decisiva de utilizar “una lente de género” en las actividades de reconstrucción posteriores a la catástrofe del maremoto ocurrido en Asia en diciembre de 2004. Presidió la mesa redonda la Sra. Karin Klotzbuecher, Coordinadora de género de la OIT para el sector del empleo, y entre los participantes se encontraban la Sra. Jyoti Tuladhar, la Sra. Reiko Tsushima y el Sr. Donato Kiniger-Passigli, miembros del grupo de tareas sobre el maremoto. Los participantes abordaron las formas distintas en que los desastres repercuten en las mujeres y los hombres y, entre otras cosas, se habló de la seguridad, y de la desigualdad en materia de acceso al mercado de trabajo y a los beneficios laborales.

Las mujeres no siempre tienen una “voz” en situaciones posteriores a una crisis y, por ende, no pueden hacer oír sus necesidades ni sus preocupaciones. En la respuesta a una crisis y la reconstrucción, subrayaron los participantes, se debe promover la justicia social y aumentar la independencia económica de la mujer y su capacidad para mantener a la familia, en lugar de fortalecer o exacerbar la relación desigual entre la mujer y el hombre. En las actividades de reconstrucción también se han de abordar cuestiones relativas a los hombres, en particular, el riesgo cada vez mayor que corren los varones de caer en la depresión y el alcoholismo tras un desastre, y se los ayudará y alentará a asumir funciones no tradicionales en la reconstrucción, como la atención del hogar. Los miembros de la mesa dijeron que las directrices de la OIT para casos de crisis, elaboradas en el marco del programa de la OIT sobre intervención en casos de crisis y reconstrucción, ofrecen excelentes métodos para incorporar la perspectiva de género en las medidas propias de las fases de preparación y planificación, por medio de intervenciones y marcos de política para situaciones de crisis.

Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con el Programa de la OIT sobre Respuesta a las Crisis y Reconstrucción (ifpcrisis@ilo.org) o con la Oficina para la Igualdad de Género (gender@ilo.org).

Reunión de planificación estratégica en materia de género

El equipo global de la OIT en el área de la igualdad de género, que comprende la Oficina para la Igualdad de Género, los especialistas regionales en la materia y los coordinadores de género en la sede, además de los oradores de unidades estratégicas de la OIT, celebraron su reunión estratégica anual (del 21 al 29 de abril de 2005) en Ginebra y luego en Turín. La reunión constó de tres partes: en Ginebra, análisis de indicadores adecuados para la aplicación de los convenios clave en materia de igualdad; en Turín, capacitación de líderes para el equipo y examen de mejores métodos para incorporar la perspectiva de género en los programas de la OIT relativos al trabajo digno en los países. Entre los resultados de la reunión cabe mencionar la creación de un grupo de trabajo propio de los sectores técnicos, los representantes sobre el terreno y ACT/TEMP y ACTRAV, que elaborará indicadores, listas de control y directrices para la aplicación de los convenios clave en materia de igualdad en países específicos. El borrador de las listas de control se elaborará en colaboración con los mandantes de la OIT. Se presentó un conjunto de recomendaciones sobre medidas para incorporar la perspectiva de género en los programas de trabajo decente por país, así como una decisión para actualizar el plan de acción de la OIT sobre género.

Alianza mundial contra el trabajo forzoso

Recientemente, la OIT hizo público un informe global sobre el trabajo forzoso, *A Global Alliance Against Forced Labour*, que fue preparado en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y constituye el análisis más amplio y detallado del trabajo forzoso en los tiempos modernos que se haya publicado hasta la fecha.

En el informe se revela que mujeres atrapadas en el trabajo forzoso, desde el trabajo agrícola por servidumbre de deudas hasta la prostitución forzosa y la trata, sufren desproporcionadamente en comparación con los hombres. En algunas situaciones, en especial las mujeres pobres “padecen una desventaja triple” debido a su sexo, a su pertenencia a castas bajas o a otros grupos de categorías bajas, y por estar inmersas en acuerdos de trabajo por servidumbre de deudas o por otros tipos de acuerdos laborales en condiciones de explotación.

La implicación directa de las mujeres en la servidumbre de deudas parece estar aumentando, en parte, debido a que los propios hombres están cada vez menos dispuestos a responder ellos mismos. Las mujeres también están más expuestas a la trata, se afirma en el informe. Ello se debe a que en familias muy pobres, suele asignarse a las jóvenes y las niñas la responsabilidad de mejorar la situación del grupo familiar impulsándolas a irse al extranjero o vendiéndolas a tratantes. Además, los hombres pueden encontrar empleo más fácilmente que las mujeres, que suelen confiar más en intermediarios que suelen terminar siendo tratantes. Si desean obtener más información y acceder al informe completo sírvanse consultar el sitio siguiente: www.ilo.org/declaration

Noticias de las regiones

Actividades de socorro por el maremoto en la India

En enero de 2005, los participantes del programa experimental de la OIT sobre “un trabajo digno para la mujer de la India” decidieron tender una mano a las víctimas del maremoto de diciembre de 2004 organizando una feria para vender productos preparados por ellos mismos. Entre otras cosas, en el India Habitat Center de Delhi se vendían prendas de vestir para mujeres y niños, artículos tejidos y de ganchillo, ropa de cama y mantelería, artesanías, artículos de librería, bolsos, velas, juguetes, pinturas y artículos de cerámica. La recaudación fue de USD 940.

El 28 de marzo de 2005, un grupo de representantes de mujeres participantes se entrevistó con el Primer Ministro de la India, Dr. Manmohan Singh, y le entregaron su aportación al Fondo Nacional para el Socorro.

El programa experimental “Trabajo decente para las mujeres de la India” se está ejecutando en estrecha cooperación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y determinadas ONG que trabajan con comunidades urbanas de barrios de chabolas de Delhi y Bangalore. En el marco del programa, los últimos dos años y medio se han realizado intervenciones para la formación de calificaciones y el empleo productivo a fin de mejorar la situación socioeconómica de las mujeres pobres de los barrios de tugurios urbanos. Las destinatarias son mujeres desempleadas que tienen un trabajo mal pagado en la economía informal, muchas de las cuales son cabezas de familia y se ven obligadas a trabajar en el sector informal para poder sobrevivir.



Clientes de la feria comercial organizada por participantes del programa experimental sobre “Trabajo decente para las mujeres de la India”. Todas las ganancias se destinaron al Fondo Nacional para el Socorro a las víctimas del maremoto (Fotografía: OIT)

Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Nueva Delhi (sro-delhi@ilo.org).

Conferencia sobre el espíritu empresarial femenino

En una conferencia sobre el espíritu empresarial femenino celebrada los días 18 y 19 de abril de 2005 en Yaundé, Camerún, se reunieron empresarias del Camerún, Benín, Chad, República Democrática del Congo, Gabón, Guinea, Mauricio, Marruecos, Senegal y Túnez. El evento fue organizado por el Banco Africano de Desarrollo en colaboración con la *Reseau d'Assistance à l'entrepreneuriat feminine* (RASEF) y la Oficina de la OIT en Yaundé.

Entre las estrategias individualizadas por la OIT durante la Conferencia, cabe mencionar la promoción del espíritu empresarial femenino, con inclusión del fortalecimiento de las capacidades institucionales y organizacionales a fin de desarrollar el espíritu empresarial femenino, lograr una mejora sistemática de las capacidades de las empresarias y las directoras, los sistemas de información para localizar y gestionar las oportunidades comerciales, y la creación de capacidades en el área de la autofinanciación.

Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Yaundé (yaounde@ilo.org).

Promoción de la igualdad entre los sexos en los medios de comunicación de Rusia

Los periodistas se han convertido en uno de los grupos objetivo clave para la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres, en el marco del proyecto de financiación holandesa “Mejorar la empleabilidad de los jóvenes de ambos sexos y de otros grupos marginados del Cáucaso y el Asia Central por medio del desarrollo de las calificaciones y la formación empresarial.”

Esta labor se puso en marcha con la organización de una serie de debates en mesas redondas celebradas con periodistas de los tres países caucásicos y la elaboración de un breve y atractivo folleto de sensibilización destinado a los medios de comunicación: “Igualdad entre el hombre y la mujer: porqué y cómo hablar sobre el tema”.

La preparación del folleto corrió por cuenta de la Oficina de la OIT en Moscú, en estrecha cooperación con la Unidad regional de la Federación Internacional de Periodistas (IFJ) y el Sindicato Ruso de Periodistas. En dicho folleto figura un plan de acción regional sobre promoción de la igualdad entre los sexos en los medios de comunicación, elaborado en la Conferencia Internacional de Periodistas de países del Asia Central, celebrada en 2003 en Ulan-Bator. El folleto está formulado de una manera sencilla, clara y vivaz, e incluye ilustraciones y fotografías.



La experiencia de trabajar con los medios de comunicación de Rusia, Azerbaijón, Georgia y Armenia ha demostrado que las cuestiones de género no figuran en el temario de los periódicos, la televisión o la radio, y que entre los periodistas sigue arraigada la idea de que las cuestiones de género son una “importación” del extranjero. Durante las prácticas interactivas sobre género en el marco del proyecto mencionado anteriormente, los periodistas aprenden cuáles son los enfoques y las prácticas idóneas para promover la igualdad entre los sexos en los medios de comunicación, y se les ayuda a formular un mensaje claro y puntual sobre la igualdad de género, sobre la situación de la mujer y el hombre en el terreno de la creación de empleo, la protección social, la educación empresarial y otras importantes áreas del ámbito social. En la actualidad, la Oficina de la OIT en Moscú está elaborando un manual para impartir formación sobre género en el ámbito periodístico que será traducido al inglés.

Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Moscú (moscow@ilo.org).

Noticias de género de la OIT

Directrices para las empresas sobre igualdad

La Federación de Empleadores de Ceilán y la Oficina de la OIT en Colombo han elaborado de forma conjunta unas *Directrices de política para las empresas sobre la equidad y la igualdad entre los sexos*, en las que se plasma el firme compromiso de las organizaciones de empleadores con la igualdad entre los hombres y las mujeres por medio de la promoción formal de una política de género que forme parte de las políticas en materia de recursos humanos de los miembros afiliados. La visión de la Federación, que se presenta al principio de las directrices, es “establecer una comunidad de organizaciones de empresas conciente de las amplias responsabilidades que tenemos desde el punto de vista empresarial y social, que sea eficaz y competitiva a nivel mundial, que pueda destacar como líder en el desarrollo nacional mediante el logro de beneficios óptimos para las partes interesadas y los clientes en un entorno en el que todos nuestros trabajadores reciban un trato justo, igualitario, digno y respetuoso, en la adhesión a las normas internacionales en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres”.

En septiembre de 2004, la Federación de Empleadores de Ceilán participó en una auditoría de género facilitada por la OIT; a través de la misma, se determinó que las directrices de política en materia de género constituían una práctica idónea para incorporar la perspectiva de género en el mundo del trabajo.

Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Colombo (colombo@ilo.org).

Abordar las cuestiones de género en la ERP de Etiopía

En el primer semestre de 2005, la Oficina de la OIT en Addis Abeba organizó una serie de eventos de formación con miras a crear capacidades entre los interlocutores sociales y los funcionarios del Gobierno en relación con los métodos para una participación efectiva en la ejecución, así como en el control y la evaluación, del proceso nacional sobre la Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP). Concretamente, en el programa de formación se abordaron los aspectos de género de la ERP.

La ERP de Etiopía fue aprobada inicialmente por el Gobierno de ese país en julio de 2002. Sin embargo, en el primer informe anual sobre los progresos realizados se señalaron limitaciones en el nivel de participación de quienes intervenían en el proceso, incluidos los funcionarios gubernamentales y las organizaciones no gubernamentales. Para la OIT, ello constituyó la base para planificar una serie de programas de formación tendientes a crear capacidades destinado a las partes interesadas en la ejecución de la ERP, incluidos el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Federación de Empleadores de Etiopía, la Confederación Sindical de Etiopía y la Oficina de los Asuntos de la Mujer.

La función del diálogo social en la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres pasó a ser parte integrante de la creación de capacidades. En la ERP se destaca que la igualdad entre los sexos es una condición previa al desarrollo justo. Hasta el momento, el Gobierno ha respaldado una política nacional encaminada a acelerar el proceso de hacer posible que las mujeres y los hombres participen en la vida social, económica y política de su país en términos de igualdad. También se han elaborado disposiciones constitucionales para lograr que se respeten los derechos de las mujeres en relación con la propiedad y los ingresos.

Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Addis Abeba (iloaddis@ilo.org).

Taller sobre género para el personal de la OIT en Puerto España

A modo de seguimiento de la auditoría de género llevada a cabo en diciembre de 2003 en la Oficina de la OIT para el Caribe en Puerto España, el 12 y 13 de mayo de 2005 se realizó un taller sobre género dirigido por Linda Wirth, de la Oficina para la Igualdad de Género. En el taller se analizó la incorporación de la perspectiva de género en la labor de la OIT y se centró la atención en las cuestiones de los derechos de los trabajadores, las responsabilidades familiares, el acoso sexual y los estereotipos en relación con el sexo en el contexto caribeño. Se analizaron herramientas para incorporar las consideraciones de género en los planes de trabajo, las actividades y la cooperación técnica.



Sra. Linda Wirth habla sobre los estereotipos en las tareas según el sexo, durante el taller celebrado con el personal de la OIT de la Oficina para el Caribe en Puerto España. (Fotografía: OIT)

Los interlocutores sociales abordan la igualdad

Los interlocutores sociales de la OIT en el Caribe han incluido decididamente la igualdad entre los sexos en su programa. El 16 de mayo de 2005, 13 afiliados del Centro Nacional Sindical de Trinidad y Tabago se reunieron en un taller que llevaba por título “Comprender la igualdad entre las mujeres y los hombres en el movimiento sindical”. La Sra. Paula Robinson, especialista superior de las actividades de los trabajadores en la Oficina de la OIT en Puerto España, presentó el tema, y la Sra. Linda Wirth, de la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género guió a los participantes en un debate acerca de cómo incorporar a más mujeres en cargos de la dirigencia sindical.

El 17 de mayo de 2005, la Asociación consultiva de los empleadores de Trinidad y Tabago celebró un seminario sobre “Oportunidades para las mujeres en el mundo empresarial: romper el techo de cristal”. La Ministra de Desarrollo Comunitario y Asuntos de Género, Sra. Joan Yuille-Williams, intervino en el taller y señaló en particular la mayor proporción de graduadas que existe en Trinidad y Tabago, pero indicó que la brecha salarial sigue siendo del 50 por ciento.

En el orden del día de la Convención anual de la Federación de Empleadores Jamaíquinos, celebrada entre el 19 y el 22 de mayo de 2005 en Ocho Ríos, figuraba el tema “comprender cómo las cuestiones de género inciden en el resultado final”. La Convención contó con la participación de unos 500 delegados de empresas de toda Jamaica. Quienes participaron en la sesión sobre género dirigida por la Sra. Linda Wirth mostraron gran interés en las estrategias para superar el *techo de cristal* con las que tropiezan las mujeres calificadas en su lugar de trabajo. La especialista superior para las actividades de los empleadores en la Oficina de la OIT en Puerto España, Sra. Luesette Howell, celebró luego una sesión sobre responsabilidad social de las empresas.

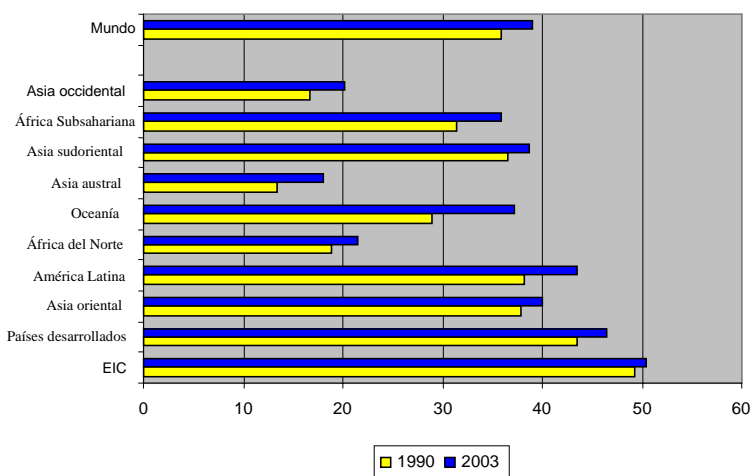
Hechos y cifras

La OIT y el ODM 3 – Evaluación del Indicador 11

La Oficina de Estadísticas de la OIT es uno de los órganos responsables de controlar la evolución del objetivo 3 de desarrollo del milenio, a saber, “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”. De particular importancia para la OIT es el Indicador 11 de este objetivo: “Participación de mujeres en empleos remunerados en el sector no agrícola”. Este indicador refleja el grado de acceso de la mujer a empleos remunerados.

El Indicador 11 ha sido objeto de críticas por tener varias limitaciones. En muchos países, especialmente en los países en desarrollo, el empleo remunerado no agrícola representa sólo una pequeña parte del empleo total. El indicador es difícil de interpretar, a menos que se disponga de información adicional sobre la participación de mujeres en el empleo total, lo cual permitiría evaluar si las mujeres están sobrerrepresentadas o subrepresentadas en el empleo remunerado no agrícola. Además, no revela que hay diferentes clases de empleos remunerados no agrícolas, unos mejores que otros en términos de ingresos o de protección jurídica o social. Tampoco refleja otros aspectos de la desigualdad entre los sexos en el mercado de trabajo, tal como queda de manifiesto en la segregación ocupacional, la brecha salarial en función del género, la representación desproporcionada de las mujeres en el empleo

Indicador 11 de los ODM: Participación de mujeres en empleos remunerados en el sector no agrícola (%)



Fuente: Oficina de Estadísticas de la OIT

Habida cuenta de que el indicador actual no vigila el logro de la igualdad de género ni la habilitación de la mujer en el mercado de trabajo, la OIT propone un indicador alternativo que combina propuestas de otros indicadores sobre el empleo femenino de forma coherente, en un único indicador compuesto. El indicador propuesto “Participación de mujeres en el empleo, por tipo” engloba a todos los sectores y clases de empleo, y abarca el empleo remunerado y el independiente, de la economía formal y de la informal, agrícola y no agrícola; contempla varios aspectos:

- La participación de mujeres en el empleo total;
- La participación de mujeres en el empleo agrícola;
- La participación de mujeres en el empleo agrícola remunerado;
- La participación de mujeres en el empleo agrícola informal remunerado;
- La participación de mujeres en empleos no agrícolas;
- La participación de mujeres en empleos remunerados no agrícolas;
- La participación de mujeres en el empleo remunerado no agrícola informal;
- La participación de mujeres con empleo independiente no agrícola;
- La participación de mujeres con empleo independiente no agrícola informal.

Puesto que no se dispone de los datos necesarios para este indicador ampliado, la Oficina de Estadísticas de la OIT ha comenzado a recabar las estadísticas necesarias. Se preparará un análisis de los datos de ámbito regional y a lo largo del tiempo antes de que el nuevo indicador sea presentado para su adopción formal, después de la Cumbre del Milenio de septiembre de 2005.

“La ampliación del Indicador 11 constituye un paso importante para promover directrices sobre el empleo informal, y un significativo impulso para la elaboración de estadísticas sobre el empleo informal por países, incluida la movilización de fondos procedentes de donantes. Por último, hará posible analizar la relación entre los diferentes tipos de empleo (en particular, el empleo informal), la desigualdad de género y la pobreza”, dice la Sra. Valentina Stoevska, Coordinadora de los ODM de la Oficina de Estadísticas de la OIT.

Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de Estadísticas (stat@ilo.org).

Representación equilibrada

La Oficina para la Igualdad de Género continúa el recuento del número y situación de las mujeres y los hombres que participan en las reuniones, seminarios y actividades de formación de la OIT en el período 2004-2005. Ya se dispone de cifras para todo el año 2004; las mismas, indican que, de entre 19.538 participantes en 621 actividades, el 68 por ciento eran hombres, y el 32 por ciento, mujeres. Si se desglosan por mandante, los datos revelan que entre los participantes procedentes de los gobiernos había un 66 por ciento de hombres y un 34 por ciento de mujeres, los participantes de las organizaciones de empleadores estaban formados por un 79 por ciento de hombres y un 21 por ciento de mujeres, y los participantes de las organizaciones de trabajadores, constaban del 66 por ciento de hombres y el 32 por ciento de mujeres. En cuanto a su situación, las cifras demuestran que el 23 por ciento de las mujeres presentes en dichas actividades estaban clasificadas como personal “superior”, mientras que en el caso de los varones, ese porcentaje era del 31 por ciento. El 28 por ciento de las mujeres eran consideradas “contratadas recientes”, mientras que entre los hombres, en la misma categoría, ese porcentaje era del 11 por ciento. Se prevé que a finales de 2005 todas las oficinas y programas de la OIT entreguen una lista general de sus actividades para el período 2004-2005 desglosadas por sexo.

Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina para la Igualdad de Género (gender@ilo.org).

Cooperación técnica

Proyecto sobre las preocupaciones del empleo femenino

El 27 de abril de 2005, la Oficina de la OIT en Islamabad y el Organismo Canadiense de Desarrollo Internacional (CIDA) firmaron un acuerdo para ejecutar un proyecto que lleva por título *Preocupaciones sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la mujer*.

El proyecto cuenta con un presupuesto de tres millones de dólares canadienses, tienen una duración de tres años y está encaminado a construir capacidades en el ámbito institucional nacional, prestar asesoramiento en materia de política y legislación, y ampliar el apoyo directo a mujeres a fin de que puedan generar ingresos mediante el trabajo conjunto con asociados clave de la OIT, entre los que se cuentan el Gobierno, las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y la sociedad civil. Habida cuenta de su orientación hacia la reducción de la pobreza, con el proyecto se aspira a efectuar una contribución concreta para que el Pakistán logre el objetivo de desarrollo del milenio de promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer. Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Islamabad (islamabad@iloisb.org.pk).

Informe temático sobre género

En el mes de marzo de 2005, todos los proyectos enmarcados en el Programa de Asociación OIT/Países Bajos (ILO/NPP) habían preparado informes sobre los progresos de las actividades emprendidas en el primer año de ejecución. Dichos informes sobre los progresos constituyeron la base de cinco informes "temáticos" que posteriormente se presentaron al donante. En ellos se reflejan cinco áreas del OIT/NPP: creación de empleo, trabajo infantil, trabajo forzoso y por servidumbre de deudas, protección social e igualdad de género.

En el informe "temático" sobre género se plasman las actividades emprendidas y las lecciones extraídas en los 14 proyectos que reciben financiación del OIT/NPP para la igualdad de género. Se demuestra el valor de contar con un tema específico para la igualdad de género como forma innovadora de promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en los proyectos de cooperación técnica de la OIT. En el informe se afirma lo siguiente:

"La novedad de introducir una modesta asignación al género ha ofrecido a la OIT una oportunidad singular de aplicar este concepto en una promoción más eficaz del objetivo compartido de la igualdad entre los sexos. A través de los medios financieros y técnicos está infundiéndose motivación y sentido de pertenencia a los miembros del proyecto para que pongan verdaderamente en práctica la estrategia de incorporar la perspectiva de género."

En el informe se revela además cómo, en proyectos en colaboración con los interlocutores sociales de la OIT, se han adoptado estrategias satisfactorias para la incorporación de la perspectiva de género en determinados proyectos, en los mecanismos nacionales y los grupos de la sociedad civil que se ocupa de la mujer y trabajan por la igualdad de derechos en el mundo del trabajo. La mayoría de estas iniciativas se han visto beneficiadas por la colaboración con otros proyectos de la OIT en las regiones y por la red de género de la OIT.

En resumen, en el informe se subraya cómo el intercambio de diversos conocimientos y enfoques de gestión de los conocimientos utilizados para promover la igualdad de género a través del OIT/NPP han beneficiado tanto a los distintos proyectos como a la OIT en su conjunto. Hay pruebas concretas de que una colaboración más estrecha entre los sectores, y entre la sede y las regiones, es un factor clave no sólo para promover la igualdad de género sino para lograr resultados más sostenibles y satisfactorios.

En junio de 2005, se realizó un examen formal del acuerdo de cooperación entre la OIT y el Gobierno de los Países Bajos. Una de las áreas de examen fue la eficacia de las cinco áreas temáticas que el acuerdo vigente respalda.

El género en los sindicatos de Georgia

Muchos de los proyectos enmarcados en el Fondo Asociativo de la OIT para la igualdad de género finalizan este año. Uno de ellos es el proyecto *Promoción de la igualdad de género y de la negociación colectiva que contemple la perspectiva de género en los sindicatos de Georgia*. Desde que comenzó a aplicarse, este proyecto ha funcionado eficazmente para alentar la participación de las mujeres en las actividades sindicales en Georgia en todos los niveles, y para impartir formación tanto sindicalistas de ambos sexos en temas como la igualdad entre las mujeres y los hombres, los derechos de las trabajadoras y la negociación colectiva. Entre los métodos utilizados cabe mencionar las campañas de difusión destinadas a sensibilizar a toda la sociedad sobre la importancia de la igualdad de género. Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Moscú (moscow@ilo.org).

Las consideraciones de género en la creación de empresas

En un esfuerzo por incorporar la perspectiva de género más sistemáticamente en su quehacer, el Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa de la OIT ha creado un equipo de acción formado por siete miembros del personal, cuatro hombres y tres mujeres, quienes se han planteado como principal objetivo centrarse en incorporar las consideraciones de género mediante el *aprendizaje en la acción* en lugar de seguir ocupándose de la cuestión como si se tratara de una tarea por encargo. El primer gran esfuerzo en este sentido será centrarse en la Plataforma de Desarrollo Empresarial (SDE), cuyo objetivo es facilitar la comunicación y el intercambio de información terreno-terreno en relación con la SDE. El equipo ha llegado a la conclusión de que la Plataforma constituye el método más costoeficaz de llegar a una amplia gama de personas que respaldan el trabajo del Departamento permanentemente.

El Equipo de Acción contrató un consultor que trabaja con los miembros del equipo en la incorporación de las consideraciones de género en diversas herramientas de SDE (por ejemplo, cómo ampliar la base de clientes, mejorar la calidad de los servicios prestados, adquirir más competitividad como especialista SDE). En este proceso, se han planteado varios desafíos, entre los que cabe destacar el esfuerzo por cultivar e infundir el inconsciente saber hacer y las experiencias (conocimientos tácitos) de las personas en relación con el género. Una colaboración más estrecha y un intercambio de conocimientos entre los especialistas de las oficinas regionales, en particular, haciendo participar a los especialistas de género y a los especialistas del ámbito empresarial, debería ayudar a generar una cultura de apoyo a la incorporación de las consideraciones de género.

Recursos y publicaciones



América Latina. Negociación colectiva y equidad de género

Esta nueva publicación en español fue preparada conjuntamente por la Oficina de la OIT en Lima y la Oficina de la OIT para las Actividades de los Trabajadores. Representa el resultado de un estudio sobre la inclusión de las cuestiones de género en la negociación colectiva en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela. En el estudio se respalda la importancia de la colección sistemática de datos sobre los procesos de negociación en relación con los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Se espera que la publicación inspire a los mandantes de la OIT en general, y más específicamente, a los sindicatos, a fin de que promuevan la igualdad entre los sexos a través de los procesos de negociación. Para obtener mayor información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Lima (oit@oit.org.pe).

Guía Educativa sobre Cadenas Productivas, Trabajo a Domicilio y Organización Sindical

En este manual de formación en español se aborda la cadena de valor, el trabajo a distancia y la organización sindical. Constituye una herramienta para hacer participar a los sindicatos y a las organizaciones de trabajadores a domicilio en la evaluación de cuestiones de política basadas en una mejor comprensión de las características y la dinámica de los actuales sistemas de producción, y de su repercusión en el mercado de trabajo. La obra está organizada en tres partes, un suplemento para el facilitador, uno para el lector y un CD-ROM que contiene material diverso que complementa la información de los dos suplementos. Su elaboración corrió por cuenta conjunta de la Oficina de la OIT en Lima, IFP/SEED y ACTRAV. Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Lima (oit@oit.org.pe).



Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección. Actualización de 2004 (en árabe)

La actualización de 2004 de *Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección* ya está disponible en árabe. Esta versión complementa las versiones en español, francés e inglés ya disponibles y presenta datos recientes sobre la situación de las mujeres en puestos profesionales y gerenciales. Además de datos del propio *Anuario de Estadísticas del Trabajo* de la OIT, se recogen datos de otras organizaciones de las Naciones Unidas, organizaciones gubernamentales e instituciones no gubernamentales, e institutos de investigación. En la actualización se exponen de forma sucinta algunos prejuicios institucionales y actitudes que continúan dificultando el avance de las mujeres en la vida profesional, y se señalan a la atención los diversos mecanismos que se han fomentado en apoyo de las mujeres que ocupan puestos directivos. <http://www.ilo.org/gender>

Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation

Este conjunto de herramientas ha sido creado por la Oficina de Atención de las Cuestiones de Género de la Comisión Europea (CE), administrada por el Centro Internacional de Formación de la OIT (ITC/OIT) para la Comisión Europea. Si bien el público principal al que está dirigido este conjunto de herramientas son los miembros del personal de la Comisión que trabajan en el área de la cooperación para el desarrollo, también debería ser de utilidad para los interlocutores nacionales (gubernamentales y no gubernamentales), así como para otros donantes y personas que trabajan en el ámbito del desarrollo. La obra consta de cuatro partes: i) manual sobre conceptos y métodos para incorporar las consideraciones de género, ii) áreas de prioridad de la CE para la cooperación en materia de desarrollo: aspectos que se han de analizar desde el punto de vista del género; iii) glosario de términos relativos al género y el desarrollo; iv) mecanismos relativos al género, fuentes de información, contactos y redes. <http://europa.eu.int/comm/europeaid/projects/gender/toolkit/content/toolkit.htm>



Employers' Organizations Taking the Lead on Gender Equality: Case Studies from 10 Countries

En esta publicación de la Oficina de Actividades de los Empleadores se presenta un ejemplo de las actividades que se llevan a cabo para promover la igualdad entre los sexos entre los empleadores y sus organizaciones en países de todo el mundo. Forma parte del conjunto de herramientas de la OIT sobre incorporación de las consideraciones de género en el mundo del trabajo, y tiene por objeto explicar por qué y cómo las organizaciones de empleadores de diferentes entornos nacionales están abordando cuestiones contemporáneas relativas a la igualdad entre los hombres y las mujeres. Los estudios de casos provienen de Arabia Saudita, Croacia, Filipinas, Jamaica, Kenya, Malasia, Nueva Zelanda, Noruega, República Árabe Siria y Yemen.

Acciones Sindicales para la Promoción de un Trabajo Decente para las Mujeres

En esta publicación en español se analiza la situación laboral de las mujeres en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Costa Rica. Se ofrece una serie de recomendaciones prácticas a las organizaciones de trabajadores acerca de cómo promover la igualdad entre los sexos. Entre ellas, se expone la necesidad de sensibilizar a los varones sobre las funciones de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, así como de reservar para las mujeres un porcentaje de puestos en las estructuras de adopción de decisiones. Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Lima (oit@oit.org.pe).



Más información...

Evaluación de las áreas de género y crecimiento

En un estudio realizado recientemente, *Gender and Growth Assessment for Uganda*, se afirma que ese país es líder en el África Subsahariana en cuanto a abordar la relación decisiva entre el crecimiento económico y las cuestiones de género. En este estudio, emprendido de forma conjunta por, entre otros, el Grupo del Banco Mundial, la OIT y el Banco Africano de Desarrollo, a invitación del Ministro de Finanzas, Planificación y Desarrollo Económico y la Autoridad Ugandesa para las Inversiones, consta de dos elementos: una evaluación de las dimensiones de género en el entorno de las inversiones en Uganda, con un análisis de los obstáculos jurídicos y administrativos; y un enfoque integrado para abordar los entornos propicios para las mujeres en el crecimiento de las empresas. En el estudio se destaca la importancia de analizar tanto las cuestiones jurídicas como las culturales al analizar los obstáculos con que tropiezan las empresas y se recalca que la mujer ugandesa tiene una gran inclinación empresarial y contribuye gran cantidad de trabajo a la economía de Uganda. Entre las recomendaciones que se incluyen en el estudio se subraya la necesidad de contar con mayor información y formación que permita a las empresarias producir artículos para el mercado internacional.

Recursos relativos al género en el sitio web de ILO/AIDS

El Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (ILO/AIDS) inauguró recientemente un nuevo sitio web. Entre las secciones que ofrecen material, cabe mencionar una sobre las cuestiones de género, que contiene referencias a publicaciones de interés e información actualizada sobre iniciativas relacionadas con el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. El género también figura entre las etapas en la guía paso a paso que se presenta en línea para la acción en materia de VIH/SIDA en el lugar de trabajo. En dicha guía se afirma que “para prevenir la propagación de la infección por VIH y ayudar a la gente a gestionar la repercusión de este mal, son imprescindibles una relación más equilibrada entre los sexos y la autonomía de la mujer”. Para obtener más información, sírvanse visitar el sitio siguiente:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/index.htm>

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo

El *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* ha sido postulado para el Premio 2005 para Acción en VIH/SIDA y Derechos Humanos”. La candidatura fue presentada por el Congreso Laboral Canadiense, que contó con el apoyo de la CIOSL y la Coalición Interinstitucional sobre SIDA y Desarrollo. Estos premios, que fueron establecidos por la Red Jurídica Canadiense sobre VIH/SIDA y Human Rights Watch, tienen por objeto poner de relieve las contribuciones destacadas que reducen la vulnerabilidad al VIH/SIDA y protegen los derechos y la dignidad de las personas infectadas y afectadas por este mal. En septiembre de 2005 se dará a conocer el ganador. En el *Repertorio de recomendaciones prácticas* se reconoce que la igualdad entre los sexos es un principio clave en el esfuerzo para prevenir con éxito la propagación del VIH.

Las mujeres en las cúpulas directivas

En su 31º Congreso (7 a 12 de mayo de 2005), la Confederación Sindical de Noruega (LO) adoptó una resolución en la que se pide a todas las empresas (privadas o no privadas) que reserven al menos el 40 por ciento de sus puestos directivos a las mujeres. Ello representaría una importante ampliación de la ley nacional de 2002, según la cual las mujeres han de constituir un mínimo del 40 por ciento de los miembros de la dirección en todas las empresas del Estado. Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Confederación Sindical de Noruega (lo@lo.no).

Curso sobre formación en cuestiones de género

Del 10 al 21 de octubre de 2005, el Centro Internacional de Formación de la OIT (ITC/ILO) dictará un curso sobre *Genre et développement: Concepts et instruments pour l'intégration d'une perspective de genre dans les actions de développement*. Sus destinatarios son funcionarios públicos, representantes de organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores, miembros de ONG, y demás actores del mundo del desarrollo que aspiran a incorporar las consideraciones de género en sus actividades. Después del curso, los participantes deberían contar con más elementos para realizar un análisis de las políticas y estrategias en relación con el género dentro de sus propias organizaciones. Para obtener más información, sírvanse ponerse en contacto con la Unidad de Coordinación de Género de ITC/ILO (www.itcilo.org/gender).

Comparar las tasas salariales

Comparar las tasas salariales Comparar las tasas salariales es una tarea sumamente difícil. Habida cuenta de que los contratos de empleo tienen cada vez más características individuales, las comparaciones se han vuelto aún más difíciles. Puede que haya llegado el momento de resolver este problema. En 1999, tres holandesas crearon una base de datos comparativa relativa al salario de las mujeres. En colaboración con la Federación Sindical Holandesa (FNV) y la Universidad de Amsterdam, dicha base de datos fue publicada en Internet. En 2001, el servicio se amplió a fin de incluir a los trabajadores varones y, más recientemente, se ha abierto al resto del mundo. En la actualidad, la base de datos abarca nueve países europeos y, a mediados de 2005, también incluirá a la India, Corea del Sur, Sudáfrica, Brasil, Hungría y los Estados Unidos. Para obtener más información, sírvanse visitar el sitio web siguiente: <http://www.wageindactor.com>

La OIT y la igualdad de remuneración

En el Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), se indica que los gobiernos deben promover y garantizar la aplicación del “principio de igual remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Hasta el momento, 161 Estados Miembros han ratificado este Convenio, sin embargo, su aplicación y la práctica real podrían mejorarse más. Además, en 2004, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución en la que se pide a los gobiernos que adopten una serie de medidas específicas con miras a solucionar la brecha salarial en función del género. Entre otras cosas, en la resolución se propone que los mandantes tripartitos de la OIT (gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores) negocien la implantación de esquemas de evaluación laboral e indicadores estadísticos y exámenes imparciales desde el punto de vista del género, así como exámenes de género en el lugar de trabajo.