



Empoderamiento de las mujeres: ¡90 años de la OIT en acción!

La celebración del nonagésimo aniversario de la Organización Internacional del Trabajo constituye una oportunidad para rendir un homenaje a las mujeres que defendieron los principios de la igualdad de género en el mundo del trabajo, y que jugaron un papel decisivo al liderar las acciones de la OIT. Este es un buen momento para reflexionar sobre los avances logrados; los desafíos que han sido superados para llevar adelante la igualdad de oportunidades y trato; y sobre lo que aún queda por hacer para empoderar a las mujeres en el mundo del trabajo. Es hora de reconocer la importancia del liderazgo y la participación de muchas mujeres a lo largo de los últimos noventa años. Ellas, por su rol pionero, fueron determinantes a la hora de hacer valer los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo, y para trabajar codo a codo con los hombres que apoyaron esta causa. Sus historias personales le dan vida a la historia de la institución.

LAS MUJERES Y LOS ORÍGENES DE LA OIT

En los albores del siglo XX, los temas en torno a la lucha contra la esclavitud, el alcoholismo y en apoyo del sufragio femenino, combinados con la explotación de mujeres y niños en la Revolución Industrial, dieron vida a un conjunto de mujeres líderes en Europa y América del Norte. Sus esfuerzos se anclaban en las inclementes condiciones en las que las mujeres tenían que trabajar; o las diferencias en los salarios que percibían (todo ello, en comparación con los hombres). Hacia fines del siglo XIX, los gobiernos de diversos países industrializados adoptaron "leyes de protección". También se reconoció la necesidad de contar con tratados internacionales que brindaran protección frente a la competencia desleal.

Una de las organizaciones precursoras de la OIT fue la Asociación Internacional de Legislación Laboral, impulsada por personas y gobiernos preocupados por las condiciones de trabajo. En sus reuniones de 1905 y 1906 en Berna, Suiza, la Asociación aprobó las Declaraciones de Berna, que instaban a la celebración de acuerdos internacionales para proteger a las mujeres de la explotación, tanto en términos del trabajo nocturno como de exposición al fósforo blanco en la fabricación de cerillas. En 1913, se elaboraron otros acuerdos que prohibían el trabajo nocturno a los jóvenes, y limitaban las horas de trabajo a mujeres y jóvenes. En estos documentos se basaron las propuestas que presentaron el Ministerio de Trabajo y el Ministerio del Interior del Reino Unido para incluir a una nueva organización internacional del trabajo en la Conferencia de Paz de París y en el Tratado de Versalles, al finalizar la Primera Guerra Mundial.

En 1919, las delegaciones de mujeres de Bélgica, Francia, Reino Unido y Estados Unidos participaron activamente en la Conferencia de Paz de París. El Consejo Internacional de Mujeres, por ejemplo, reclamó por la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; la limitación de la cantidad de horas semanales de trabajo a cuarenta y cuatro; y la eliminación del trabajo nocturno para las mujeres. La *Ligue Française pour le Droit des Femmes* presentó una plataforma similar. Las mujeres dirigentes plantearon otras temáticas, entre ellas, el fin del trabajo infantil, la asignación de pensiones y prestaciones de maternidad e, incluso, el pago de salarios mínimos por el trabajo doméstico. Muchas de estas demandas eran vistas como demasiado radicales para la época, mientras otras se centraron en pasos más pragmáticos. Por ejemplo, Margaret Bondfield (véase el recuadro de más abajo), logró persuadir a los negociadores para incluir una disposición mediante la cual se requería la participación de mujeres cada vez que algún



LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

Selección de fechas históricas relacionadas con la igualdad de género en el mundo del trabajo

1919	Constitución de la OIT Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 3)
1944	Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)
1948	Declaración Universal de Derechos Humanos Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres) (núm. 89)
1951	Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100)
1952	Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) (núm. 103) Recomendación sobre la protección de la maternidad (núm. 95)
1958	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)
1964	Convenio sobre la política del empleo (núm. 122) Recomendación sobre la política del empleo (núm. 122)
1974	Convenio sobre la licencia pagada de estudios (núm. 140)
1975	Primera Conferencia sobre la Mujer (Ciudad de México) Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 142) Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 150)
1976	Establecimiento de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer
1979	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en vigor a partir de 1981)
1980	Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague)
1981	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156) Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 165)
1982	Plan a Mediano Plazo de la OIT (1982-1987) que incluye a las «trabajadoras» como uno de los seis temas mundiales
1984	Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) (núm. 169)
1985	Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi) Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, 71.ª reunión de la CIT
1986	El Consejo de Administración evalúa los programas de cooperación técnica específicos para las mujeres y recomienda adoptar un enfoque en relación con la mujer en el desarrollo
1987	El Consejo de Administración aprueba el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo
1988	Directrices para la integración de los intereses de la mujer en la concepción de los proyectos de cooperación técnica
1990	Convenio sobre el trabajo nocturno (núm. 171) Recomendación sobre el trabajo nocturno (núm. 178)
1991	Resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras, 78.ª reunión de la CIT
1993	Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena) y Programa de Acción
1994	Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial (núm. 175) Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial (núm. 182)
1995	Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague) Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) Plan de Acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT Circular núm. 543 sobre Políticas y procedimientos en materia de acoso sexual
1996	Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm. 177) Recomendación sobre el trabajo a domicilio (núm. 184)
1997	Lanzamiento del Programa internacional «Más y mejores empleos para la mujer»
1998	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas (núm. 189)
1999	Protocolo Facultativo sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182) Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 190) Establecimiento de la Oficina para la Igualdad de Género (GENDER) Circular de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT (Circular núm. 564)
2000	Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social Copenhague+5 (Ginebra) Vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General Beijing+5 (Nueva York) Objetivos de Desarrollo del Milenio Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183) Recomendación sobre la protección de la maternidad (núm. 191)
2001	Primera auditoría de género en la Oficina
2002	El Consejo de Administración examina el informe sobre la primera auditoría de género en la Oficina
2003	Observación general sobre acoso sexual en el marco del Convenio núm. 111 por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)
2004	Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, Resolución relativa a la igualdad de remuneración, Resolución relativa al cuarto aniversario del Convenio sobre la protección de la maternidad, 92.ª reunión de la CIT
2005	Instrucciones del Consejo de Administración para incluir el género en la cooperación técnica
2006	Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198)
2007	Observación general sobre igualdad de remuneración conforme al Convenio núm. 100 por la CEACR
2008	Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa



aspecto laboral femenino fuera objeto de debate. Jeanne Bouvier, una dirigente sindical francesa, fue también muy activa a la hora de presentar las opiniones de los trabajadores franceses en relación con la seguridad social. Actuó en representación de la Federación de Sindicatos de Diseñadores de Vestuario, y luego tuvo un papel decisivo al exponer las inquietudes de las mujeres.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) se celebró en Octubre de 1919, en Washington DC. En esa oportunidad, se adoptaron seis convenios: dos de ellos abordaban la situación de la mujer: prohibían su trabajo nocturno y garantizaban la protección de la maternidad para las trabajadoras; otros dos en relación con la situación de los niños: la edad mínima para emplear a personas jóvenes y la prohibición del trabajo nocturno para menores de edad. Los dos restantes comprendían las políticas generales respecto de la cantidad de horas de trabajo y el desempleo. Estos convenios protectivos fueron adoptados sin grandes debates, dado que sus disposiciones básicas recogían la labor emprendida por la Asociación Internacional del Trabajo. En esta primera conferencia, 22 mujeres asistieron en calidad de consejeras técnicas: 13 lo hicieron en representación de distintos gobiernos; una en representación de los empleadores y otras ocho, de los trabajadores. Jeanne Bouvier estaba entre las que impulsaban la "legislación proteccionista"; además, sostenía que las normas de protección de la maternidad debían contemplar la protección obligatoria de la mujer durante las seis semanas previas y las seis semanas posteriores al parto. Dos consejeras técnicas de los gobiernos escandinavos, Kerstin Hesselgren de Suecia y Betzy Kjelsberg de Noruega, asumieron posturas contrarias.



Betzy Kjelsberg

Kerstin Hesselgren, Jefa de Inspección de Fábricas y miembro del Senado de Suecia, sostenía que las normas no tendrían que ir más allá de lo que los gobiernos estaban preparados para adoptar y ratificar. Betzy Kjelsberg, quien durante años fue delegada plena de la CIT, se opuso a las leyes de protección y favoreció el principio de igualdad de trato. Estas posturas divergentes de los primeros días han seguido presentes en las deliberaciones políticas a lo largo de la historia de la OIT.

Las mujeres asesores de los trabajadores en esta primera CIT se quedaron en Washington DC a participar en el primer Congreso de Mujeres Trabajadoras. A ellas se unieron representantes de Europa y Estados Unidos y establecieron una Federación Internacional de Mujeres Trabajadoras. Esta Federación funcionó por poco tiempo como una institución independiente. Poco más tarde, en 1924, se resolvió su incorporación a la Federación Internacional de Sindicatos, en calidad de departamento de la mujer. En las Conferencias posteriores, celebradas en la década de los '20 y los '30, rara vez la participación de las mujeres superaba las veinticinco participantes (y en su mayoría asistían como consejeras técnicas). Betzy Kjelsberg fue delegada plena del gobierno noruego; y a ella se unieron Mary Fitzgerald de Sudáfrica y Margaret Bondfield del Reino Unido como representantes de los trabajadores. Margaret Bondfield también asistió como delegada del gobierno, tras haber sido electa en el Parlamento.

MARGARET BONDFIELD

Margaret Bondfield es una de las mujeres más destacadas del movimiento sindical. Nació en Somerset, Inglaterra, en 1873, en el seno de una familia obrera. A los 14 años, al quedar su padre sin empleo, fue forzada a abandonar sus estudios y comenzó a trabajar como aprendiz de panera. Recibió educación informal a través de un cliente amigo y, poco después, se afilió al Sindicato Nacional de Vendedores, Almaceneros y Empleados, donde fue investigadora sindical, investigadora de las condiciones de explotación y, por último, funcionaria del sindicato. También participó en campañas para promover los derechos de las mujeres como trabajadoras del hogar. En 1923, se convirtió en Presidenta del Congreso de Sindicatos de Comercio. En el ámbito de la OIT, sus aportes contribuyeron al diseño de políticas de los primeros años, asegurando la participación de las mujeres. Por ejemplo, en 1923, en la CIT, durante los debates sobre las funciones y atribuciones que debían tener los inspectores de trabajo, Margaret Bondfield fue una de las que insistía en que las mujeres debían ser incorporadas con las mismas facultades y obligaciones que los hombres a la inspección del trabajo.



En 1929, fue nombrada Ministra de Trabajo por Ramsay MacDonald. Así, fue la primera mujer en ocupar el cargo de Ministro de Gabinete en la historia de Gran Bretaña.

EL IMPACTO DE LA DEPRESIÓN DE 1929

A lo largo de la década de 1920, y ya entrada la de 1930, el énfasis de las normativas fue en temas como el seguro por enfermedad, mecanismos para fijar el salario mínimo, el trabajo subterráneo, la protección contra los accidentes y la extensión del horario de trabajo. Si bien la Depresión representó un contragolpe para las mujeres trabajadoras, la fijación de normas estaba aún orientada hacia un enfoque proteccionista. Posteriormente, los convenios referidos al trabajo nocturno de las mujeres y los niños fueron revisados para hacerlos más flexibles.



Delegadas a la 18.ª reunión de la CIT, en 1934



Delegadas a la 20.ª reunión de la CIT, en 1936

Las Comisiones de la CIT sobre Trabajo Nocturno y Trabajo Subterráneo de 1933 y 1934 estuvieron presididas por mujeres: Kerstin Hesselgren de Suecia encabezó la Comisión de Trabajo Nocturno y Gertrude Stemberg, de los Países Bajos, la de Trabajo Subterráneo. La relatora de esta última Comisión fue Bala Subbarayan de India, cuyo informe a la plenaria incluyó una referencia al debate entre quienes avalaban la necesidad de una legislación que protegiera a las mujeres y quienes afirmaban que esto constituía "una falta absoluta de igualdad de derechos para hombres y mujeres".

Entretanto, el ingreso de Estados Unidos y la URSS a la OIT en 1934 tuvo un importante impacto en la dirección tomada posteriormente por la Organización. La figura de Frances Perkins fue clave para conseguir el respaldo interno dentro de los Estados Unidos para su ingreso a la OIT. La nueva administración de Franklin

Delano Roosevelt logró persuadir al Congreso de los EE.UU. que estaba más inclinado al aislacionismo para aprobar el ingreso de su país a la OIT. Una consecuencia importante de este ingreso fue la movilización de apoyo entre los miembros de la OIT para reexaminar los "principios que deberían regir la posición legal, social e industrial de las mujeres si su objetivo es protegerlas contra la explotación industrial...". Así, en 1937, los delegados del gobierno de los EE.UU. apoyaron una resolución para reexaminar la situación de la mujer. Ello, por considerar que "gran parte de la legislación de protección no sería necesaria si las mujeres gozaran de iguales derechos civiles y políticos que los hombres". El panorama estaba dispuesto para que la OIT pudiera vincular sus políticas sobre instrumentos de protección con el compromiso fundamental hacia la igualdad de oportunidades.



FRANCES PERKINS

Frances Perkins fue la primera mujer que presidió la CIT en 1941. Nació en Massachusettes en 1885; estudió química, poco después sociología y ejerció la docencia. Trabajó como voluntaria en asentamientos comunitarios. Fue un miembro activo en la asociación de consumidores de Nueva York. En 1911, el infame incendio de la fábrica Triangle Shirtwaist en el que perdieron la vida 146 mujeres, la tuvo como testigo. Este hecho fue decisivo en la vida de Frances, quien a partir de entonces asumió el compromiso de trabajar en el ámbito de las relaciones industriales, resultando en su nombramiento en la Comisión Industrial del Estado de Nueva York en 1918. En 1928, Franklin D. Roosevelt, el Gobernador de Nueva York, la nombró Comisaria de relaciones industriales de Nueva York. Su trabajo giró en torno a la investigación industrial en fábricas: determinó la semana de 48 horas para las mujeres, e introdujo el salario mínimo y el seguro de

desempleo. Una vez Presidente de los EE.UU., Franklin D. Roosevelt la nombró Ministra de Trabajo en 1934. De esta manera, se convirtió en la primera mujer en el gabinete del gobierno federal de los Estados Unidos, y permaneció en ese cargo durante toda la administración de Roosevelt hasta 1946. Fue una tenaz precursora del programa de obras públicas, del salario mínimo, del seguro de desempleo y de la Ley de Seguro Social de 1935. También fue una firme defensora de la OIT y una figura clave en la adopción de la Declaración de Filadelfia, en 1944.

LA TRANSFORMACIÓN DE POSGUERRA

En 1944, la CIT reafirmó la posición de la OIT a través de la Declaración de Filadelfia, la cual establecía que "Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a procurar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades". El grado de participación de las mujeres fue relativamente bajo en esta Conferencia clave: sólo asistieron 16 mujeres de 10 países. El cambio significativo, sin embargo, estuvo en la participación de mujeres provenientes de los países en desarrollo, entre ellas, Bertha Lutz, de Brasil; Pauloe Alegria Garza, de México; y Crystal Bird Fauset de Liberia.



En 1947, la CIT aprobó una resolución que propugnaba la igualdad de remuneración. La Comisión de Correspondencia sobre el Trabajo de la Mujer, que se creó en 1932, pasó a ocupar un papel clave, al proveer expertas en igualdad de remuneraciones a los encuentros donde se trabajaba en la adopción de un convenio sobre la materia. Una conferencia especial de expertas en mujeres trabajadoras se reunió en 1950, antes de la CIT de 1951. Entre las principales expertas destacaban: Tyne Leivo Larsson de Finlandia, e Inga Thorsson y Alva Myrdal, ambas de Suecia. L. Ebeling, representante de los empleadores de Estados Unidos, también se sumó a esta Conferencia especial y luego asistió a la CIT en 1951. En la Comisión de Igualdad de Remuneración participaron también Frieda Miller de Estados Unidos, Gertrude Stemberg de los Países Bajos e Indra Bose, de India, representante de los trabajadores. Aunque muchos coincidirían con G. A. Johnston, ex Subdirector General y autor de una historia de la OIT de 1970, respecto a que los miembros de la OIT nunca habrían estado de acuerdo con esa normativa antes de la guerra, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) marca un hito en la historia de los derechos de las mujeres en la OIT, y ha sido ratificado hasta ahora por 166 Estados miembros.

El tema de la igualdad entre hombres y mujeres fue más allá de los salarios y abarcó en temas relacionados con la discriminación en general. En 1956, se convocó otra vez a un grupo de expertos que incluía participantes de un número cada vez mayor de Estados miembros: Birmania, la República Federal Alemana, India, México, Perú, Polonia, Suecia, Turquía, el Reino Unido, los EE.UU. y la URSS. Esto desembocó en la adopción del Convenio sobre la discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111). En la comisión abocada a este tema participaron ocho mujeres, entre ellas, la Agregada laboral de Filipinas, Felina T. Reyes, y tres representantes de Europa del Este: Mileve Srnkska, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Checoslovaquia; Ekaterina Korchounova, del Instituto de Estado y Derecho de la URSS y Hanna Bokor-Szego, Directora del Departamento Internacional de Leyes de la Academia Húngara de Ciencias. La Comisión contaba también con tres mujeres trabajadoras: Florence Hancock, del Reino Unido; Mirjam Nordahl, de Noruega; y María Weber, de Alemania.

ANA FIGUEROA

Ana Figueroa (Chile) fue la primera Subdirectora General de la OIT. Además de ser una asesora clave del Director General David Morse en los asuntos de América Latina, participó activamente en los temas de mujeres. Llegó a la OIT previo paso por las Naciones Unidas, donde trabajó con la delegación de Chile entre 1951 y 1952. Anteriormente, en Chile, había ocupado destacadas funciones en el Ministerio de Asuntos Exteriores, precisamente en la Oficina de la Mujer; y también fue supervisora general del sistema escolar secundario. Entre 1954 y 1959, Ana Figueroa fue jefa del servicio de la mujer de la OIT, y ocupó el cargo de Subdirectora General desde 1960 hasta 1967. Fue una gran diplomática, y representó a su país en la ACNUR, la Comisión de Derechos Humanos, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y en el Consejo Social y Económico, el Consejo de Seguridad y la Asamblea General de las Naciones Unidas.



©OIT

Hacia fines de la década de 1950 y comienzos de los '60, a medida que crecía el número de países afiliados, la OIT puso en marcha un programa de cooperación técnica orientado a satisfacer las necesidades de los países en desarrollo que habían ingresado a sus filas. Esto incluía, entre otros aspectos, atención específica a los requerimientos de las mujeres de los países en desarrollo, tal como se ilustró en una resolución de la CIT en 1964. Un año después, en 1965, el Director General David Morse, creó también el cargo de Coordinador de la Mujer y los Jóvenes trabajadores, que fue ocupado por primera vez por Elizabeth Johnstone. Las mujeres líderes de Asia y América Latina abrieron, así, nuevos caminos para una enorme variedad de mujeres portadoras de las más diversas experiencias.

Otro miembro importante de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones fue Begum Ra'ana Liaquat Ali Khan, una destacada dirigente de Pakistán y esposa del Primer Ministro de ese país (Liaquat Ali Khan, asesinado en 1951). Ella luego fue rectora de una universidad, gobernadora de la provincia de Sindh y una prominente dirigente de la Asociación de Mujeres Pakistaníes. Trabajó con mucho esmero en la Comisión de Expertos desde 1955 a 1978. Su trayectoria incluye otros logros, como el de ser la primera embajadora musulmana, y la primera mujer en recibir el Premio de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.



Begum Ali Khan con la CEACR

NUEVOS LINEAMIENTOS: DECENIO INTERNACIONAL DE LA MUJER Y MÁS ADELANTE

El resurgimiento del feminismo a fines de los 60 transformó el compromiso de las Naciones Unidas con la igualdad de género. Fue ésta también una época de expansión y mayor participación de los países en desarrollo. El primer gran acontecimiento de significado internacional con respecto a los temas de género fue la Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1975 en la ciudad de México, que marcó el comienzo del Decenio de la Mujer (1975-1985). En 1975, en el transcurso de su conferencia anual, la OIT prestó su apoyo al proceso, adoptando un convenio y una recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, así como una recomendación sobre igualdad de género. Aída González Martínez (véase el recuadro) fue

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

coordinadora de la conferencia de México. Diplomática de carrera, en 1977 llegó a encabezar la delegación mexicana ante la OIT, cargo que ocupó hasta 1982, cuando fue la primera mujer elegida para presidir el Consejo de Administración (1982-1983). En esta misma época, apenas un año más tarde (en 1984), la CIT tuvo su segunda presidenta, Anna-Greta Leijon, Ministra de Trabajo de Suecia. En el curso de su presidencia, se dice que Leijon afirmó: "Las mujeres representan —en horas de trabajo— dos tercios del trabajo que se realiza en el mundo. No obstante, no reciben más de un décimo del total del ingreso mundial, y son propietarias de menos del 1% de la riqueza del mundo".

AIDA GONZALEZ MARTINEZ

Aída González Martínez nació en el seno de una familia numerosa, que vivía en las afueras de la ciudad de México. Su padre, ganadero y empresario, murió cuando ella era pequeña. Para ayudar a sostener el hogar, Aída trabajó como secretaria en el Ministerio de Asuntos Exteriores y mientras obtuvo un título universitario. Posteriormente, fue funcionaria del mencionado Ministerio, al tiempo que cursaba estudios de abogacía. Su experiencia profesional combina el desempeño en los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Trabajo. Desde 1977 hasta 1982, fue coordinadora de asuntos laborales internacionales y representante de México para asuntos de la mujer, y actuó como embajadora para temas de trabajo y jefa de la delegación mexicana ante el Consejo de Administración de la OIT. En 1979, fue elegida para presidir el grupo gubernamental del Consejo de Administración y, en 1982, fue elegida presidenta del Consejo de Administración.



En la misma época, Nobuko Takahashi fue la segunda mujer Subdirectora General de la OIT, por un plazo de dos años (1976-1978). Ella tuvo una carrera distinguida en la Junta Nacional de Apelaciones de Seguros Laborales de Japón, y participó activamente en la delegación japonesa ante la CIT. Posteriormente, fue embajadora de Japón ante el Gobierno de Dinamarca. Luego de un breve paréntesis, el Director General designó a la tercera mujer en ocupar el cargo de Subdirectora General; se trató de Antoinette Waelgraem Béguin, quien fue la primera mujer, proveniente del seno de la OIT, en ser designada para este cargo.

Entre tanto, la Declaración adoptada por la CIT de 1975, hacía un llamado para promover la igualdad de oportunidades y elaborar un plan de acción. La Declaración fue presentada en la Conferencia Mundial sobre la Mujer en México, y comenzó a trabajarse sobre un plan de acción dentro de la OIT. Podría identificarse este momento como un punto de inflexión tras el cual la OIT deja las medidas de protección para dar prioridad a la igualdad de oportunidades.

Nobuko Takahashi

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó una Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que hacía referencia a las normas pertinentes de la OIT. Por su parte, en 1981 la OIT dio un paso más con la aprobación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). En el mismo año, la CIT adoptó también una resolución acerca de los pasos para promover una mayor participación de la mujer, en igualdad de condiciones que el hombre, en todos los organismos de la OIT encargados de la formulación de políticas, y no sólo en las cuestiones que las afectaran específicamente a ellas.

ANTOINETTE WAELBROECK BÉGUIN

Antoinette Waelbroeck Béguin, de Francia, fue el prototipo del espíritu de los años setenta. Funcionaria de la OIT de tercera generación, inició su carrera en la Organización en 1945, fue subiendo de rango y llegó a ser la primera mujer jefa de departamento. Desde 1976 hasta 1981 dirigió el Departamento de Empleo y el Programa Mundial de Empleo, destinado a promover la investigación y la cooperación técnica en beneficio de la mujer en los países en desarrollo. Su actuación fue esencial para la publicación de un informe sin precedentes sobre *Mujer, Trabajo y Desarrollo*. En 1981, fue designada Subdirectora General, con el mandato de centrarse en la eliminación de la discriminación y en la promoción de la igualdad. Presidió un grupo de trabajo conjunto con el sindicato del personal sobre puestos y oportunidades para hombres y mujeres dentro de la Secretaría de la OIT; y preparó dos informes que, por primera vez, documentaron la mayor lentitud del desarrollo laboral de la mujer con respecto al hombre. Al retirarse en 1983, dejaba preparado el terreno para los avances de las mujeres en los años ochenta y noventa.



En 1985, la CIT mantuvo un debate general acerca de *la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo*, que condujo a un plan de acción de la OIT. Esto contribuyó a preparar a la OIT para la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Nairobi en 1985. En 1986, el personal de la OIT se organizó y fundó el Grupo de Acción para la Igualdad.

La participación de las mujeres en los órganos de la OIT responsables de la formulación de políticas fue aumentando de manera sostenida en los años ochenta y noventa. Entre los representantes de los empleadores, dejaron huella varias mujeres, como Diana Mahabir, de Trinidad y Tobago; Lucia Sasso-Mazufferi, de Italia; Cornelie Hak, de los Países Bajos; y Anne Mackie, del Reino Unido. Entre las representantes de los trabajadores, se contaron Shirley Carr, de Canadá y Ursula Engelen-Kefer, de la República Federal de



Alemania. Numerosas mujeres cumplieron papeles significativos como representantes gubernamentales, entre ellas, Lucille Caron, de Canadá y Dagmar Molkova, de Checoslovaquia. En la década de los '90, tanto la CIT como el Consejo de Administración eligieron a mujeres en sus cargos máximos: Olga Keltasova, de Eslovaquia, fue elegida presidenta de la CIT en 1997; y María Nieves Confesor, de Filipinas, encabezó el Consejo de Administración entre 1994-1995. Se exhortó a gobiernos e interlocutores sociales a incrementar el número de mujeres entre sus representantes, y éstas empezaron a aumentar notoriamente.



DIANA MAHABIR

Diana Mahabir, de Trinidad y Tobago, cumplió una función esencial como portavoz de los empleadores al nivel nacional, regional e internacional. Nacida y criada en Canadá, se casó con un compañero de estudios de Trinidad y Tobago, a quien conoció en la Universidad de McGill. Al finalizar sus estudios, comenzó a trabajar para la Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tobago; pronto llegó a ser su Directora; y luego Directora Ejecutiva de la Confederación de Empleadores del Caribe. Con cuatro hijos propios y varios adoptivos llevó adelante su carrera y su familia. Para ello contó con la ayuda de otras mujeres, a las que a su vez apoyó para que iniciaran sus propias carreras profesionales. En Trinidad y Tobago, país recientemente independizado, participó en las

negociaciones con miras a una nueva Ley de Relaciones Industriales y a una Ley Nacional de Seguros; creó la Coalición contra la Violencia Doméstica, el Centro de Derechos Humanos del Caribe y la Coalición a Favor de los Derechos del Niño; y fue, además, senadora independiente. Paralelamente, fue delegada de empleadores ante la CIT. En dos oportunidades, en representación de los empleadores, cumplió funciones como vicepresidenta de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en 1971 y 1978). En la OIT, impulsó fuertemente la necesidad de adaptarse a las circunstancias de las mujeres en los países en desarrollo.

Los '80 fueron testigos de una economía global desorganizada y una profundización del endeudamiento en muchos países en desarrollo. En 1989, el Director General Michel Hansenne designó a la primera Directora General Adjunta, Mary Chinery-Hesse, de Ghana y con amplia experiencia en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), para supervisar la cooperación técnica de la OIT en los países en desarrollo. Además, en 1990, creó la oficina de Asesoría Especial sobre Cuestiones de las Mujeres Trabajadoras. Luego, para establecer políticas de diálogo con las instituciones de Bretton Woods, el Director General designó a una segunda mujer como Directora General Adjunta, Katherine Hagen, de los EE.UU.

MARY CHINERY-HESSE

Mary Chinery-Hesse, de Ghana, fue directora General Adjunta de la OIT entre 1989 y 1999. Con estudios de Economía y Derecho, ha ocupado diversos cargos dentro del sistema de las Naciones Unidas, y también en su país. Llegó a la OIT luego de una prolongada carrera en el PNUD, que incluyó su actuación como Representante Residente del mencionado Programa en Sierra Leona, Tanzania, Seychelles y Uganda.

Mientras ocupó el cargo de Directora General Adjunta, presidió diversas comisiones de las Naciones Unidas y de la Mancomunidad. Después de su carrera en la OIT, continuó actuando en la función pública. En Ghana, ha sido Secretaria Principal del Ministerio de Finanzas y Planificación Económica, así como Secretaria del Consejo Nacional de Planificación Económica. Actualmente, es vicepresidenta de la Comisión Nacional de Planificación para el Desarrollo, y miembro destacada de diversos órganos nacionales.



©www.ghana.gov.gh

La Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing en 1995, adoptó la plataforma de acción más inclusiva de todas las elaboradas por las conferencias anteriores. En la cumbre oficial participaron más de 5.000 mujeres, y otras 27.000 en el foro de ONG. Mary Chinery-Hesse representó a la OIT y tuvo a su cargo la implementación de la plataforma dentro de la institución. Por su parte, Katherine Hagen participó en la Cumbre de Copenhague del mismo año, donde se abordaron los temas de erradicación de la pobreza, empleo y exclusión social. La Cumbre de Beijing tuvo como resultado la adopción, en 1997, de una resolución del Consejo Económico y Social en la que se promovió la incorporación de la perspectiva de género en diversas áreas.

A lo largo de los noventa, la oficina de Asesoría Especial sobre Cuestiones de las Mujeres Trabajadoras dio apoyo a las tareas de la OIT en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo. Christine Cornwell fue designada para este cargo en 1990; la sucedió María Angélica Ducci, de Chile, quien sensibilizó a las mujeres participando a la CIT y elaboró un compendio de documentos de política de la OIT sobre la mujer y el trabajo. Más tarde, este cargo fue ocupado por Jane Zhang, de China, quien coordinó el papel de la OIT en la Cumbre de Beijing. Algunos de los convenios adoptados por la CIT, como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) ilustran la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de la OIT. En tanto, la Cumbre de Copenhague articuló las normas básicas relativas al trabajo, entre ellas las referidas al derecho a la libertad sindical y a las negociaciones colectivas, a la eliminación del trabajo infantil, al trabajo forzoso y a la no discriminación. Posteriormente, estas normas formaron la base de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998.

LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA OIT EN EL NUEVO MILENIO

En los últimos decenios, el mundo ha sido testigo de numerosos avances en materia de igualdad de género. No obstante, muchos de los temas del mundo del trabajo no han sido abordados debidamente; y aún hoy existen, en todas las regiones, brechas importantes. Es una realidad desafortunada que, después de décadas de compromiso nacional e internacional con la igualdad de género, persista una gran cuota de discriminación. La OIT ha concentrado sus esfuerzos tanto en el empoderamiento de las mujeres como en el logro de avances en la igualdad de género. En épocas de crisis, como la actual, los precarios logros alcanzados, podrían verse amenazados.

Un aspecto que indudablemente ha progresado es el nivel y la intensidad del debate acerca de la igualdad de género en la OIT misma. El compromiso de la OIT con el desarrollo de una base de datos concretos pese a la escasez de información, sus actividades de promoción de los convenios fundamentales sobre la igualdad, y su asesoramiento a los mandantes respecto de políticas y marcos legales para la igualdad, han contribuido a alcanzar avances notables en los últimos decenios. Los esfuerzos por ver los temas de empleo y protección social que enfrentan mujeres y hombres desde una perspectiva de género han dado como resultado una ampliación de la capacidad interna y una extensión a los mandantes. El Centro Internacional de Formación de Torino trabaja desde hace más de veinte años en el desarrollo y la aplicación de programas de capacitación en temas de género para mandantes de la OIT, agencias de desarrollo y otros actores interesados.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Los orígenes del Día Internacional de la Mujer se remontan al 8 de marzo de 1857, cuando mujeres de la industria del vestuario, de la ciudad de Nueva York, se manifestaron para protestar por las condiciones precarias en las que trabajaban. Este día se ha transformado en una ocasión para promover la toma de conciencia y recordar a estas mujeres, comunes y corrientes, que hicieron historia. En los últimos años, la sede central de la OIT y las diversas oficinas regionales, han realizado importantes eventos para conmemorar este día, poniendo de relieve el rol y los logros de las mujeres en algún campo de trabajo en particular; o asociando estas actividades con el trabajo permanente de la organización en materia de igualdad de género, y mejora de la situación de la mujer en el mundo del trabajo. Entre las principales oradoras de estas memorables jornadas figuran Mary Robinson, ex presidenta de Irlanda y Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; Gro Harlem Brundtland, ex Primera Ministra de Noruega y Directora General de la Organización Mundial de la Salud; Shirin Ebadi, abogada iraní, activista por los derechos humanos y premio Nobel; y Carla del Ponte, ex Fiscal del Tribunal Penal Internacional de la ex Yugoslavia.



Juan Somavía, Director General de la OIT

©OIT, pool ILC

El promover la igualdad de género como un asunto de corte transversal, ha dado un sólido impulso a la incorporación de la dimensión de género en todo el trabajo de la OIT. Esto se debe a una mejor comprensión de los temas de género dentro de la Oficina. El papel del Director General Juan Somavía ha sido decisivo para definir la misión de la OIT, e incluir un firme compromiso con estos temas. En 1999, el Sr. Somavía lanzó la política sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género en todas las áreas con notables implicancias tanto para la Oficina como para las constituyentes tripartitas. Ese mismo año, se designó a Jane Zhang como primera Directora de la Oficina de Igualdad de Género, creada por el Director General. Desde entonces, Linda Wirth, Evy Messell y Jane Hodges también han actuado como Directoras.

El aumento en la ratificación de los cuatro convenios fundamentales, la mejora en políticas, legislación, programas e instituciones, y la participación de la mujer en las actividades y órganos de gobierno de la OIT, han sido indicadores esenciales del fortalecimiento de la política de igualdad de género de la Organización. Actualmente, existen 166 ratificaciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); de ellas, 24 se han producido después del año 2000. Asimismo, se cuenta con 168 ratificaciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de las cuales 28 han tenido lugar después del año 2000. En términos de mejoras en políticas, legislación, programas e instituciones, en el año 2001, el Consejo de Administración inició una revisión bienal de un Plan de acción sobre la igualdad de género y la incorporación de estos temas a todas las áreas. Además, se introdujo la Auditoría Participativa de Género. Los investigadores de la OIT han realizado un seguimiento de los estudios académicos, y han llevado adelante actividades de investigación primaria acerca de un amplio espectro de temas relacionados con la igualdad de género en el mundo del trabajo. El compromiso de donantes clave de la OIT con la igualdad de género ha abierto paso a proyectos y programas de cooperación técnica que van más allá de las metas específicas en función de las mujeres, pues hoy incorporan los efectos en ambos sexos. La decisión del Consejo de Administración respecto de la incorporación del tema de género en la cooperación técnica, adoptada en 2005, fue una manifestación de este compromiso. Las medidas de la OIT reconocen e integran la importancia del diálogo social para abrir camino en materia de igualdad de género.



AUDITORÍA DE GÉNERO PARTICIPATIVA DE LA OIT

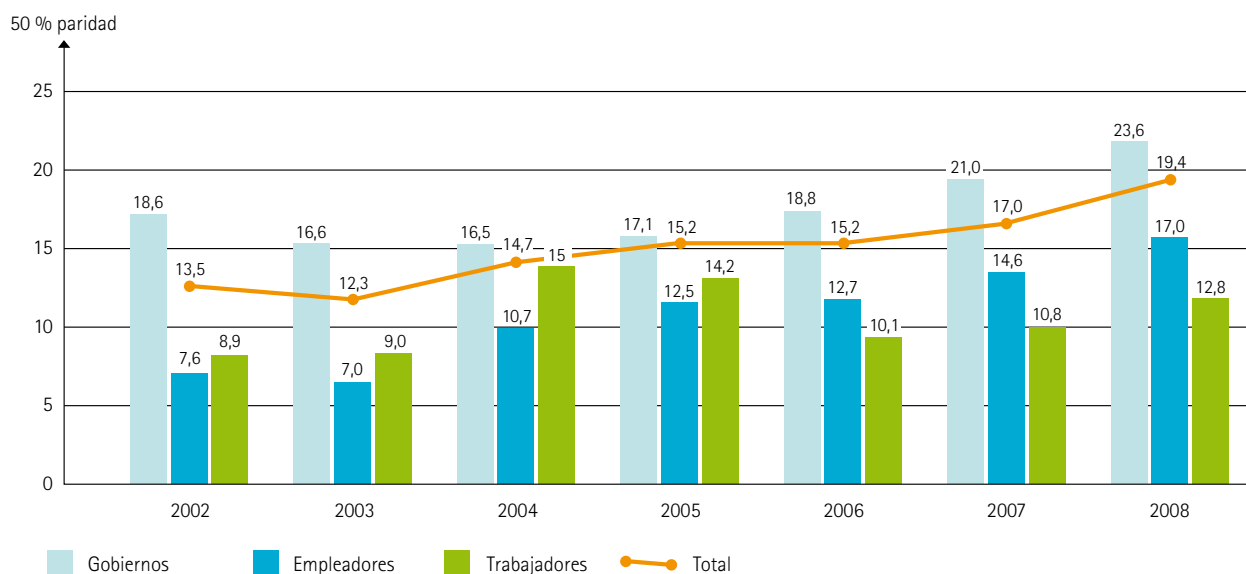
En los últimos diez años, la OIT se ha visto inmersa en un proceso de transformación institucional como consecuencia de la incorporación del tema de la igualdad de género en todos los aspectos de su mandato. Un elemento esencial de los esfuerzos de la OIT en este sentido es la Auditoría Participativa de Género, una herramienta única que se utiliza para evaluar y vigilar el logro de la igualdad de género tanto dentro de la Organización como en el mundo del trabajo en general. Una Auditoría Participativa de Género se basa en una metodología interactiva, destinada a promover –a nivel individual de unidades de trabajo y de organizaciones– la incorporación del tema de género en forma práctica y efectiva. Esta herramienta considera si son efectivas las políticas internas, las prácticas y los sistemas de apoyo relacionados con la incorporación del tema de género; y si se refuerzan mutuamente al establecer un nivel de base, mediante la detección de vacíos e identificación de buenas prácticas.

En el año 2001, la OIT introdujo la Auditoría Participativa de Género –la primera de su tipo– en el sistema de las Naciones Unidas. Organismos de las Naciones Unidas en Mozambique, Nigeria, Tanzania y Zimbabwe han atravesado el proceso de auditoría. Para el año 2007 ya se había desarrollado la capacitación intensiva de coordinadores, referida a destrezas y metodología de coordinación de auditorías, con lo que se logra un efecto multiplicador, ampliando la capacidad de los expertos nacionales en temas de género y del personal de las Naciones Unidas.



Las resoluciones adoptadas por la CIT, en 1981 y 1991, abogaron por una mayor participación de las mujeres. No obstante, persiste el reto de alcanzar, como mínimo, un 30% de participación femenina en todos los órganos encargados de la formulación de políticas y de la toma de decisiones, que ha sido fijada por las Naciones Unidas en general y adoptada por la dirección de la OIT. Para la CIT, el avance gradual hacia el logro de esta meta ha dependido de la persuasión moral y de la publicidad. El gráfico que sigue ilustra la tendencia creciente en la proporción de mujeres participantes inscritas. Los gobiernos siempre han sido los primeros en mejorar el equilibrio de género.

DELEGADAS ANTE LA CIT POR GRUPO (2002-2008)



También está aumentando la participación de las mujeres en actividades de la OIT y en instituciones de gobierno. En toda su historia, la CIT ha sido presidida por sólo cuatro mujeres: Frances Perkins (EE.UU.) en 1941; Anne-Greta Leijon (Suecia) en 1984; Olga Keltosova (Eslovaquia) en 1997; y Patricia Aragón Santo Tomás (Filipinas) en 2001. También ha habido relativamente pocas vicepresidentas, entre ellas cinco representantes gubernamentales, cinco representantes de los trabajadores, y sólo una de los empleadores. Sin embargo, cada vez son más las mujeres que integran la dirección de las comisiones de la CIT. Y la Comisión de Verificación de Poderes está realizando un seguimiento del número de mujeres que hablan en nombre de sus países u organizaciones ante el plenario. Por otra parte, diversas figuras políticas femeninas de alto nivel se han dirigido recientemente a la CIT, lo que ha dado mayor impulso a la visibilidad de las mujeres.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE



S.M. la Reina Rania de Jordania, CIT 2003

©OIT, pool ILC



Sra Helen Clark, Primer Ministro de Nueva Zelanda, CIT 2004

©OIT, pool ILC



S.E. Sra Tarja Halonen, Presidente de Finlandia, CIT 2004

©OIT, pool ILC



S.E. Sra Ellen Johnson Sirleaf, Presidente de Liberia, CIT 2006

©OIT, pool ILC



S.E. Sra Michelle Bachelet, Presidente de Chile, CIT 2007

©OIT, pool ILC



Honorable Sra Portia Simpson-Miller, Primer Ministro de Jamaica, CIT 2007

©OIT, pool ILC

El Consejo de Administración también ha mostrado mejoras manifiestas, aunque sólo ha tenido dos presidentas: Aída González-Martínez (México), en 1982-1983; y María Nieves Roldán-Confesor (Filipinas), en 1994-1995. Posteriormente, María Nieves Roldán-Confesor actuó como asesora experta en el seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales, de 1998. Cabe apuntar también que el Consejo de Administración ha tenido la primera subcomisión integrada en su totalidad por mujeres: la Subcomisión de Empresas Multinacionales. Esta ha estado presidida por una mujer desde 1997: Jean Perlin, Deborah Robinson (ambas de Canadá); Fiona Kilpatrick y Marie Niven (ambas del Reino Unido); y Fausta Guarriello y María Angella Zappia (ambas de Italia). Además, ha tenido vicepresidentas mujeres desde 2002: Cecilia Brighi (Italia) y Sharan Burrow (Australia), en representación de los trabajadores; y Renata Horning-Draus (Alemania) en representación de los empleadores.

También ha habido avances significativos en la Secretaría de la OIT. La administración actual ha estado a la vanguardia en pos de alcanzar la paridad entre hombres y mujeres profesionales dentro de la OIT. María Angélica Ducci es la primera Directora Ejecutiva de la Oficina del Director General de la historia de la Organización. Cinco de los doce directores ejecutivos son mujeres, mientras que en los años noventa había únicamente dos; y en años anteriores hubo apenas unas pocas ocasiones en que las mujeres ocuparon el cargo de directora General Adjunta. Entre los directores, las cifras han estado casi parejas: poco menos del 50% son mujeres, cuando en el año 2005 todavía eran sólo el 31%. En el conjunto de cargos profesionales, el porcentaje actual es del 35%, muy superior al 16% de 1980. También están rindiendo frutos los esfuerzos del Departamento de Recursos Humanos de la OIT, con el apoyo de la Oficina para la Igualdad de Género, en pos de abrir oportunidades de desarrollo profesional sobre la base de una plataforma igualitaria para hombres y mujeres.

En el contexto del Programa de Trabajo Decente, y a la luz de la clara visión formulada por la CIT en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, la OIT se ha consagrado a la igualdad de género y a la no discriminación como materias de corte transversal. La discusión general en la CIT para el año 2009, sobre *La igualdad de género en el corazón del trabajo decente*, ofrece una oportunidad irreplicable de impulsar nuevas medidas y de orientar las aspiraciones futuras de la Organización en cuanto a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo. Teniendo en cuenta la evolución del liderazgo de mujeres sobresalientes, valientes y perseverantes en la historia de la OIT, es lógico mirar hacia el futuro con expectativa y confianza.



María Angélica Ducci, Directora Ejecutiva de la Oficina del Director General

©OIT, Crozet M.



SELECCIÓN DE PUBLICACIONES DE LA OIT RELACIONADAS CON LOS 90 AÑOS DE MUJERES EN LA OIT

Béguin, A. et al. 1985 *Review of the effectiveness of technical co-operation promotion and delivery activities*. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Ginebra)

Breneman-Pennas, T. y Rueda Catre, M., 2008. "Gender in the International Labour Organization," *Women's Participation in social dialogue institutions at the national level*. Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo de la OIT (Ginebra).

Lim, L, 2007. "Equality and Empowerment: ILO and Gender". Presentación no publicada, correspondiente al Taller sobre el Proyecto Centenario (Ginebra), 27 de agosto de 2007.

Loutfi, M. F., 2001. *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* (ILO Geneva).

Miller, F., octubre de 1952, "Household employment in the United States" publicado en *International Labour Review*. (Ginebra), págs. 318-337.

Miller, F., *Report to the governments of Ceylon, India, Indonesia, Japan, Pakistan, the Philippines and Thailand on conditions of women's work in seven Asian countries*. (OIT Ginebra), sin fecha.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 1981. "Participación de la Mujer en las reuniones de la OIT" GB. 215/SC/5/2. 215.ª Reunión. Ginebra, febrero – marzo.

- 1994. *Women and Work: Selección de documentos de política de la OIT* (Ginebra).

- 2000. *Gender! A Partnership of Equals* (Ginebra).

- 2004. Oficina para la Igualdad de Género (GENDER) y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. *Igualdad de Género y Trabajo Decente: Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género*. (Ginebra).

- 2006. *Manual de la red de género de la OIT*. GENDER (Ginebra).

- 2007. *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology*. GENDER (Ginebra).

- 2007. *Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género*. OIT Consejo de Administración, GB.300/5 Noviembre 2007 (Ginebra).

- 2007. *Women in the ILO: Shaping the World of Work*, No publicado. GENDER (Ginebra).

- 2008. *Gender Balance in the ILC – Background statistics on the representation of women and men in the International Labour Conference*. Series of reports from 1999-2005 and 2002-2008. GENDER (Ginebra).

- 2008. Revista *Trabajo* núm 64 (diciembre) "La OIT a los 90: trabajar para la justicia social" (Ginebra).

- 2009. *Edward Phelan and the ILO: Life and views of an international social actor* (Ginebra).

- *Informes de la Comisión de Verificación de Poderes*, 4B, 96.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio 2007 y 97ª reunión, junio de 2008. Consultar en: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc96/pdf/pr-4b.pdf> and http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_093762.pdf.

Revista ILO Staff Union, Noviembre de 1976. "Equality of Opportunity and Treatment for Women in the ILO" (Ginebra).

Revista ILO Staff Union, Febrero de 1976. "Mrs. Takahashi, Assistant Director-General" Union Núm. 59. (Ginebra).

Rodgers, G., Swepston, L. et. al. 2009. *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009* (OIT, Ginebra).

Takahashi, N. "El empleo de las mujeres en el Japón en un período de rápido cambio tecnológico" *International Labour Review*, Vol. 98, Núm 6, (1965). (OIT Ginebra).

Takahashi, N. "Women's wages in Japan and the question of equal pay." *International labour review*, Vol. III, N.º 1 (1975). (OIT Ginebra).

OTRAS PUBLICACIONES DE INTERÉS

Allen, A. M., 1958. *Sophy Sanger; a pioneer in internationalism*. Glasgow, Publicación privada realizada por R. Maclehose, Número de clasificación biblioteca OIT: 102A328.

Bouvier, J., 1928. *La lingerie et les lingéières*. G. Doin (Paris).

Bouvier, J. y Picard, R., 1930. *Histoire des dames employées dans les postes, télégraphes et téléphones de 1714 à 1929*. Les Presses Universitaires de France (Paris).



- Charlesworth, H., 2004. "Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations". *Harvard Human Rights Journal*. Vol. 18.
- Downey, K., 2009. *The Woman Behind the New Deal: The Life of Frances Perkins, FDR's Secretary of Labor and His Moral Conscience*. (Random House, Nueva York).
- Figueroa, A., 1954. *La mujer ciudadana, sugerencias para la educación de la mujer* (UNESCO. Paris).
- Gaudier, M., 1996. "The development of the women's question at the ILO, 1919-1994. 75 years of progress towards equality." (OIT, Ginebra). Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/papers/1996/dp87/index.htm>.
- Gonzalez Martinez, A., 2007. "Rights of Rural Women: examples from Latin America". Hanna Beate Schöpp-Schilling y Cees Flinterman. *The circle of empowerment: twenty-five years of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women* (Feminist Press at the City University of New York, Nueva York).
- Grayzel, S., 2002. *Women and the First World War*. Seminar Studies in History Series. (Longman, Nueva York y Londres).
- Hilkka, P., 2007. *The Unfinished Story of Women and the United Nations*. NGLS Development Dossier.
- Johnston, G.A., 1970. *The International Labour Organisation – its work for social and economic progress* (Europa Publishing Ltd. Londres).
- Lubin, C. y Winslow, A., 1990. *Social Justice for Women: The International Labour Organization and Women* (Duke University Press. Durham).
- Lutz, B., 1933. *13 principios basicos, sugestoes as ante-projecto da constituicao* (Edicao de Feeracao Brasileira Pelo Progresso Feminino, Rio de Janeiro).
- Sanger, S., 1920. *International Labour Organization of the League of Nations* (Grotius Society, La Haya), disponible en inglés en: http://www.ilo.org/public/libdoc/historical/1901-2000/HIS_20_15.pdf
- Sanger, S., 1921 *The Permanent Court of International Justice and "Labour cases"*. (Roworth, Londres) disponible en inglés en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/historical/1901-2000/341.64.pdf>.
- Whitworth, S., 1994. "Gender, International Relations and the Case of the ILO". *Review of International Studies*, Vol. 20, Núm. 4, octubre 1994, págs. 389 a 405, disponible en inglés en: <http://www.yorku.ca/sandraw/Whitworth%20in%20RIS%201994.pdf>.



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

**Oficina para la
Igualdad de Género**
Tel. +41 22 799 6730
Fax. +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org

Archivos históricos de la OIT
Sección de Comunicaciones y Expedientes
Secretaría +41 22 799 8106
Sala de lectura +41 22 799 7857
Fax +41 22 798 8685
[www.ilo.org/public/spanish/century/information_](http://www.ilo.org/public/spanish/century/information_resources/ilo_archives.htm)
[resources/ilo_archives.htm](mailto:archives@ilo.org)
archives@ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo – 4, Route des Morillons – 1211 Ginebra 22, Suiza

Este folleto de información ha sido preparado como parte de la campaña de sensibilización de la OIT "La igualdad de género en el corazón del trabajo decente".

Pueden solicitar información acerca de otros temas de la OIT de los que se ocupa esta campaña escribiendo a gendercampaign@ilo.org.