Noticias de género de la OIT

Núm. 18, noviembre de 2011

Oficina Internacional del Trabajo

Oficina para la Igualdad de Género de la OIT

En este número...

Noticias sobre la labor de la OIT en el mundo → 2

Aspectos destacados de la 100.ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2011 → 11

Nuevos recursos de la OIT → 12

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

La versión electrónica de *Noticias de Género de la OIT 2011*, disponible en la página web de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT (www.ilo.org/gender), da acceso a múltiples documentos y recursos en línea.

Este número de *Noticias de Género de la OIT* se publica en un año en el que han tenido lugar importantes acontecimientos y hechos determinantes. ¿Sería mucho decir que en 2011 la «cosecha» en materia de género ha sido sobresaliente? La OIT siguió promoviendo un mundo del trabajo más justo; entre otras cosas, apoyó el arraigo de la libertad sindical y otras reformas del mercado laboral y de la economía en los países de la «primavera árabe». Apoyó también las inversiones de las empresas en el empleo femenino, y ayudó a mujeres, en especial a jóvenes, a adquirir nuevas competencias –incluso para empleos no tradicionales– y a lograr una mayor independencia económica. En Egipto y Túnez, en particular, hay muchas actividades destinadas a incrementar la participación de la mujer en el diálogo social, los sindicatos y la negociación colectiva, con miras a generar consenso y una democratización sostenible. En Jordania, la OIT presta apoyo a las iniciativas de los mandantes en favor de la equidad de remuneración.

La OIT intensificó las tareas señaladas con «la recuperación de la crisis también ha de beneficiar a la mujer», tema elegido para conmemorar el Día Internacional de la Mujer 2011, el 8 de marzo. En esta ocasión, se celebró una mesa redonda de alto nivel en la Sede de la OIT, en la que se hizo un balance de las medidas de política que han mejorado la participación en pie de igualdad de las personas de uno y de otro sexo en el mercado laboral en estos tiempos difíciles. Entre las medidas beneficiosas, cabe citar la adquisición de nuevas competencias por parte de las desempleadas; el respaldo a mujeres con espíritu empresarial; el aumento del salario mínimo; y el establecimiento de programas de transferencias de efectivo de carácter social. El 14 de marzo, el quincuagésimo quinto periodo de sesiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CEDAW) adoptó unas conclusiones sobre «el acceso y la participación de las mujeres a la educación, la capacitación y la ciencia y la tecnología». En ellas se subraya la importancia del acceso de las mujeres al empleo y el trabajo decente en condiciones de igualdad.

El evento paralelo de la OIT-UNESCO, titulado "La educación de calidad para niñas genera trabajo decente para las mujeres" dio una oportunidad para compartir puntos de vista y buenas prácticas en cuanto a iniciativas «de la escuela al trabajo» de manera que las mujeres puedan acceder al trabajo decente.

A lo largo del año, más países adoptaron medidas para ir eliminando obstáculos basados en el género, a fin de que las mujeres puedan participar en el mercado laboral; para que se comprenda mejor la noción de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor»; para promover el trabajo decente de quienes se dedican al trabajo doméstico; y lograr una participación más equilibrada entre las mujeres y los hombres en las esfera de toma de decisiones. También cabe mencionar la colaboración con el sistema de las Naciones Unidas en torno al Programa de Trabajo Decente, además de la incorporación de la perspectiva de género en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y en los proyectos de cooperación técnica, ¡que están marcando nuevos máximos! Muchos de estos aciertos y resultados se debatieron en el Foro pedagógico sobre género, celebrado en Beirut entre el 9 y el 12 de mayo de 2011, ocasión en la que miembros clave de la Red de Género de la OIT de todo el mundo intercambiaron conocimientos y aprendieron formas de mejorar su eficacia mediante el trabajo en equipo y la colaboración.

En este número de *Noticias de Género de la OIT* se refleja el compromiso de la OIT con la igualdad de género a través de una amplia gama de medidas en todas las regiones (véase *Noticias sobre la labor de la OIT en el mundo*). Se incluyen artículos sobre los resultados derivados de las auditorías participativas de género y la formación en la materia en América y el África francófona. También se da cuenta de los resultados de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011 que tuvieron importantes repercusiones en la igualdad entre mujeres y hombres, entre otras cosas, con la adopción del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (véase *Aspectos destacados de la 100.ª reunión de la CIT*). Se presenta un número cada vez mayor de publicaciones nuevas, con inclusión de un documento de trabajo sobre la lucha contra la violencia basada en el género en el lugar de trabajo, y una guía para la incorporación de la perspectiva de género en las respuestas de ámbito laboral al VIH y el SIDA (véase *Nuevos recursos de la OIT*).

Deseo agradecer a todos los colegas de la Red de Género de la OIT y a quienes contribuyeron a este Boletín. ¡Que lo disfruten!

Jane Hodges
Directora,
Oficina para la Igualdad de Género

Foro pedagógico interregional anual de la OIT sobre género

El Foro, organizado de forma conjunta por la Oficina para la Igualdad de Género (GENDER) y la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes, tuvo lugar del 9 al 12 de mayo de 2011 en Beirut. Congregó a 38 participantes (31 mujeres y siete hombres) entre los que había especialistas en género de la Sede, las oficinas regionales y de los países, y del Centro Internacional de Formación de Turín, así como funcionarios de enlace de unidades de la Sede y oficinas nacionales clave de la región de los Estados Árabes.

Gracias al Foro, los miembros de la Red de Género hicieron un balance de los logros, intercambiaron conocimientos, aumentaron su capacidad y convinieron enfoques y mecanismos que propiciarán una mayor efectividad de las conclusiones de la CIT de 2009 relativas a la igualdad de género como eje del trabajo decente. Los participantes también analizaron los aspectos positivos y los problemas anejos a la aplicación del Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015. Otros temas tratados fueron: la Plataforma de Acción de El Cairo para fomentar el espíritu empresarial femenino en África; los niveles mínimos de protección social; el debate de la CIT sobre trabajo decente para quienes se dedican al trabajo doméstico; las cuestiones de género en el sistema de las Naciones Unidas; las iniciativas de los mandantes para ratificar y aplicar los cuatro Convenios relativos a la igualdad de género; las medidas de recuperación de la crisis sensibles a las consideraciones de género; y la incorporación del género en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y los proyectos de cooperación técnica. Se difundieron herramientas y material nuevo (por ejemplo, la herramienta para realizar una auditoría participativa de género en el sistema de las Naciones Unidas, el Portal Central, y la futura «Academia de Género»). Una vez más, la financiación del Foro de este año, reconocido como evento estratégico para mejorar las competencias y la eficiencia del personal, así como la interacción entre todos los equipos y departamentos, y entre la Sede y las regiones, procedió del fondo de capacitación del personal, del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD). Desde la Red de Género transmitimos nuestro profundo agradecimiento.

Reunión de expertos de organizaciones internacionales sobre el Índice de Igualdad de género en la Unión Europea

El 4 de mayo, el Instituto Europeo de Igualdad de Género (por sus siglas en inglés, EIGE), organismo que apoya a la Unión Europea (UE) y a sus Estados miembros en sus actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, celebró en Vilnius (Lituania) su primera reunión de expertos de organizaciones internacionales sobre el diseño de un Índice de Igualdad de Género en la Unión Europea. Con el Índice se pretende facilitar la comparación de datos sobre género en el ámbito de la Unión Europea a fin de contribuir a la formulación de mejores opciones de política. En esta reunión, los expertos compartieron y compararon experiencias y buenas prácticas en la medición de la igualdad de género; debatieron distintas ideas, y definieron un marco teórico exhaustivo, pertinente y global con miras a la igualdad de género en los 27 Estados miembros de la UE. La Sra. Jane Hodges, Directora de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT, junto con representantes de la Organización par la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa, la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE y Social Watch difundieron aciertos y deficiencias de los indicadores de género existentes utilizados por sus respectivas organizaciones, como los indicadores de trabajo decente de la OIT.

Nuevo planteamiento de la política del Centro Internacional de Formación de Turín sobre igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género

En julio de 2011, el Centro Internacional de Formación de Turín de la OIT asumió una nueva política sobre igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género, bajo el liderazgo de la Directora del Centro, Patricia O'Donovan. Con esta política, el Centro reafirmó su voluntad de luchar por la igualdad y la justicia en esta materia, tanto dentro como fuera de su ámbito, y en consonancia con su mandato de trabajar por la justicia social. La política trata la igualdad de género y la inclusión de la perspectiva de género en relación con la dotación de personal, la esencia y la estructura, elementos que reflejan las tres prioridades de la correspondiente política de la OIT de 1999. Aborda cuestiones como el equilibrio entre la vida familiar y laboral, e introduce un sistema de indicadores de género para evaluar los resultados sobre incorporación de la perspectiva de género en el Centro Internacional de Formación de Turín. La política es el resultado de consultas con los Servicios de Recursos Humanos y el Comité del Sindicato de Personal del Centro. En la formulación se incluyeron ideas aportadas por miembros del personal del Centro que participaron en un taller organizado a principios de 2011 por el Programa del Centro de Turín sobre el género y la no discriminación.

Actualización del proyecto interregional sobre «Promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo»

Con la ayuda financiera del Gobierno de Noruega, se desarrolló el segundo año del proyecto «Promover la igualdad de género en el mundo del trabajo», en ejecución en el Brasil, Angola, Sudáfrica, la India y China. Tras una evaluación externa del proyecto y una reunión interregional de los mandantes y el personal, se decidió que 2011 sería un año de consolidación. Así pues, el proyecto se basó en los estudios y la formación de 2010 e hizo mayor hincapié en la promoción y la proyección.

Un resultado evidente de la tarea de promoción fue que, en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2011, los representantes de los gobiernos y los trabajadores de los cinco países, así como los representantes de los empleadores de Angola, Sudáfrica y China votaran a favor del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Además, 3.500 trabajadoras domésticas se afiliaron al Congreso General de Sindicatos de la India (AITUC).

En Angola, gracias a actividades de promoción específicas, el proyecto fue fundamental para garantizar la aprobación en el Parlamento de un proyecto de ley sobre la violencia doméstica. En la India, se participó en la formulación de un proyecto de ley sobre acoso sexual, y se elaboró un manual didáctico sobre la promoción de lugares de trabajo sin acoso. En China, se trabajó con la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, promoviendo la formación para desarrollar el espíritu empresarial y el acceso de las mujeres al crédito a través de la Federación General China de Mujeres. En Sudáfrica, el Coordinador del Proyecto Nacional aportó ideas sobre el mundo del trabajo a los diálogos que están manteniéndose sobre género y cambio climático, y sobre igualdad de género en el sector de la educación, y prestó asesoramiento al Departamento de Trabajo sobre nuevas disposiciones de la legislación sobre igualdad de remuneración. En el Brasil, el personal del proyecto tomó la iniciativa de formular un programa sobre «Cooperación Sur-Sur sobre Igualdad de Género en el lugar de trabajo». Se ha hecho una propuesta por valor de USD 2.000.000 al Ministerio de Asuntos Exteriores del Brasil para repetir en ese país buenas prácticas dimanantes de la colaboración Noruega/OIT en dos países africanos y dos países andinos.

La valiosa asistencia del Gobierno de Noruega sigue haciendo posible que la Oficina para la Igualdad de Género cumpla con su mandato de fomentar la capacidad de los mandantes sobre temas de género. Gracias a ello, la igualdad entre mujeres y hombres y la autonomía de la mujer en el mundo del trabajo se mantiene con solidez en el programa de los cinco países.

→ **Contacto:** Sr. Ned Lawton, lawton@ilo.org

(de izquierda a derecha) Sra. Carmen Bravo Sueskun, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, España; Sr. Juan Somavia, Director General de la OIT; Sra. Jane Hodges, Directora, Oficina para la Igualdad de Género; Sra. Anja Wyden Guelpa, Canciller del Estado de Ginebra, Suiza; y Sr. Olusegun Oshinowo, Employers' Consultative Association, en la mesa redonda de alto nivel celebrada con motivo del Día Internacional de la Mujer (OIT, Ginebra, 7 de marzo de 2011)

La OIT celebra el Día Internacional de la Mujer 2011

En 2011 se conmemoró el centenario del Día Internacional de la Mujer. Hace cien años, la principal reivindicación de la mujer en Europa era el derecho a voto, mientras que en los Estados Unidos, las mujeres se manifestaban contra las malas condiciones de trabajo. El 8 de marzo de 2011 se celebró todo lo que las mujeres han logrado en el mundo en términos de dignidad y una vida mejor. Para la celebración de este año, la OIT eligió el tema «¡La recuperación de la crisis también ha de beneficiar a la mujer!», a fin de poner de manifiesto la importancia de incluir a la mujer en las políticas de recuperación de la crisis económica. En una mesa redonda de alto nivel celebrada en la Sede de la OIT se debatió la incidencia de la igualdad de género en el logro de una recuperación sostenible y justa, y se recalcó la importancia del desarrollo de las calificaciones y de ampliar las posibilidades de formación.

En su alocución inaugural, el Director General de la OIT, Juan Somavia, recordó momentos históricos de la lucha femenina por la igualdad, y se refirió a las desigualdades actuales agudizadas por la crisis. Subrayó la importancia que revisten para el trabajo decente las soluciones sensibles al género señaladas en el Pacto Mundial para el Empleo, así como la función que pueden desempeñar las mujeres en la recuperación de la crisis económica. La Sra. Jane Hodges, Directora de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT, advirtió de que los logros de los últimos años en materia de igualdad entre mujeres y hombres podrían malograrse si las medidas de recuperación no toman en consideración las necesidades distintas de las mujeres y de los hombres en el mundo del trabajo. Los participantes aludieron a la persistencia de una segregación patente de la mujer a sectores de empleo caracterizados por malos salarios, horarios de trabajo prolongados, arreglos laborales informales, y un aumento del trabajo precario. Señalaron que las pautas estratégicas más recientes sobre igualdad de género en la OIT, incluidas las iniciativas de orientación para que las mujeres participen con libertad y dinamismo en la recuperación de la crisis, eran las conclusiones de la CIT de 2009, en las que se indicaba que «La actual crisis debería considerarse como una oportunidad para formular nuevas respuestas de política favorables a la igualdad de género... Los paquetes de recuperación que se apliquen durante las crisis económicas tienen que tomar en consideración el impacto de éstas en la situación de las mujeres y de los hombres e integrar consideraciones relativas al género en todas las medidas... Las mujeres deben tener el mismo nivel de participación que los hombres en todos los debates sobre los planes de recuperación ya sea que se esté tratando su diseño o evaluando sus resultados.»

La incorporación de género en el Programa de cooperación Suecia/OIT

Desde 2009, la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género colabora con otras unidades de la Sede en el «Programa de cooperación entre Suecia y la OIT», con el que se abordan las dimensiones de género de las cuestiones relativas al crecimiento incluyente e intensivo en empleo, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, y la seguridad y salud en el trabajo. El proyecto ha dado lugar a varias actividades y herramientas mundiales, como la metodología de diagnóstico del empleo sensible a las cuestiones de género, así como guías destinadas a mejorar la capacidad de los mandantes para planificar análisis y políticas del empleo en los países. Ejemplo de ello es un estudio de próxima publicación sobre temas de género y empleo en Bosnia y Herzegovina. En Liberia se está realizando un estudio similar sobre las desigualdades de género. Se elaboraron herramientas para ayudar a los sindicatos a mejorar la libertad sindical de las trabajadoras rurales de Sudáfrica, y de las trabajadoras de zonas francas industriales (ZFI) en Filipinas. En abril de 2011, se realizaron talleres experimentales en los dos países, a fin de recabar aportaciones útiles para plasmar en los manuales didácticos que servirán a los sindicatos para atender a las necesidades y preocupaciones de las trabajadoras. Para el mes de noviembre de 2011 está previsto organizar un foro en Bamako (Malí) con representantes de gobiernos, empleadores y sindicatos. La finalidad del evento es intercambiar conocimientos y apoyar la incorporación de la perspectiva de género en la futura estrategia nacional para el empleo, y trabajar para que las mujeres y los hombres gocen de los mismos derechos y oportunidades en el mercado de trabajo. El proyecto también ayudará a realizar estudios nacionales sobre igualdad de género y diálogo social en varios países. De reciente publicación son los estudios relativos a los países siguientes: India, Sudáfrica, Uruguay y Ucrania. Se están elaborando unas pautas políticas con las que incorporar la perspectiva de género en la legislación, datos y capacitaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Por último, el proyecto colaborará para concretar la próxima publicación en francés de la *Guía para incorporar la perspectiva de género en las respuestas laborales al VIH y el SIDA*.

→ **Contacto:** Sra. Line Begby, begby@ilo.org

Taller experimental sobre libertad sindical destinado a trabajadoras de zonas francas industriales (Manila, 7 y 8 de abril de 2011)

Nueva red de facilitadores de las auditorías participativas de género en el África francófona

La colaboración entre la Oficina para la igualdad de género, la Oficina de Actividades para los Trabajadores y la Oficina de la OIT en Dakar ha dado lugar a la creación de una red de facilitadores de auditorías participativas de género entre los sindicatos. En un evento de capacitación realizado en Lomé (Togo) del 5 al 8 de abril de 2011, 27 facilitadores de uno y de otro sexo de diez sindicatos afiliados a CSI-África de Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinea, Malí, Marruecos, Mauritania, Níger, Senegal y Togo recibieron formación sobre la metodología de las auditorías participativas de género. Las auditorías son las herramientas más conocidas de la OIT, con las que se evalúa y hace un seguimiento de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Esta red se propone fortalecer los mecanismos institucionales de fomento de la igualdad de género entre los sindicatos. Tras la capacitación, se están realizando auditorías en tres sindicatos del Senegal: la Confederación Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal (UNSAS), la Confederación de Trabajadores del Senegal (CNTS) y el Sindicato Democrático de Trabajadores del Senegal (UDTS).

La colaboración entre los dirigentes sindicales del país, y la voluntad política

Noticias de América

que demostraron los respectivos secretarios generales – Sr. Mademba Sock (UNSAS), Sr. Mody Guiro (CNTS) y Sr. Malamine N'Diaye (UDTS) – respecto a hacer un seguimiento de las conclusiones de las auditorías es digna de mención especial.

En marzo de 2011 se dio cuenta al Consejo de Administración de los resultados de los diez años de utilización de las auditorías participativas de género en todas las regiones y continentes [Más información en GB.310/17/3].

→ **Contacto:** Sra. Fatime N'Diaye, ndiayef@ilo.org

Situación de la mujer en el mercado laboral del África francófona

La OIT ha realizado una serie de estudios en toda el África francófona a fin de medir las repercusiones de la crisis económica mediante estudios en el terreno, antes de formular los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). Los estudios revelaron que la recesión ha agudizado las disparidades entre las mujeres y los hombres. Se constató que, en gran medida, ello se debe a los roles y posiciones específicos atribuidos a las mujeres, así como a nuevas formas de organización laboral y transformación económica.

Los estudios nacionales revelaron, por una parte, que las trabajadoras, excesivamente representadas en la economía informal, se concentraban en la agricultura y la cría de animales, el comercio, la elaboración de productos y el trabajo realizado desde el hogar. Por otra parte, en sectores como la construcción, el transporte, la pesca, el sector inmobiliario, la educación y la administración pública se emplean muchos más hombres que mujeres. El estudio de Malí reveló que las mujeres representan sólo el 23 por ciento del personal directivo de nivel medio y de los supervisores, y sólo el 18 por ciento de los directivos superiores, ingenieros y demás profesionales. En el Senegal, las mujeres del sector privado ganaban un 15 por ciento menos que los hombres, y en la administración pública, la diferencia era aún más desfavorable para la mujer, siendo del 30 por ciento.

Pese a que se había logrado un avance considerable en el acceso de las niñas a la educación y a la formación profesional, la inmensa mayoría de las jóvenes se concentraban en áreas de estudio tradicionalmente «femeninas», lo cual reducía la gama de opciones a las de remuneración más baja. En consecuencia, su acceso a los puestos de trabajos tradicionalmente «masculinos» y caracterizados por salarios más elevados y mejores perspectivas profesionales era limitado. En un análisis de los proyectos de cooperación técnica en ejecución en Malí y Níger se recalcaba que los cursos de capacitación ofrecidos a las niñas se limitaban fundamentalmente a peluquería, corte y confección y *catering*, y que ello perpetuaba la segregación por razones de género y los estereotipos de género.

El estudio de Malí reveló que durante el período 2007-2010, la tasa de empleo general había aumentado en casi un 10 por ciento; sin embargo, del análisis de los datos se desprendió un incremento del empleo de los hombres, y un descenso entre las mujeres. En 2007, la tasa de desempleo entre las mujeres era más elevada que entre los hombres, y en 2010, la situación había empeorado, pues la brecha de género se había ensanchado entre tres y cinco puntos porcentuales.

Los estudios recalcaron que las medidas para la recuperación de la crisis no debían generar mayores desigualdades ni socavar los derechos adquiridos de las mujeres, tal como se indica en el Pacto Mundial para el Empleo. Por el contrario, las medidas de estímulo debían abordar los problemas de fondo causantes de las desigualdades en el mercado de trabajo. En el África francófona, es de crucial importancia concienciar a la población sobre la necesidad de luchar contra las desigualdades de género, incluidas las agravadas por la crisis, y reequilibrar la situación del mercado de trabajo. Ello supone cuestionar los estereotipos de género y ampliar las oportunidades de que disponen las mujeres para obtener un empleo digno y productivo.

→ **Contacto:** Sra. Fatime N'Diaye, ndiayef@ilo.org

Argentina: trabajo decente y responsabilidades en el cuidado de la familia

Como parte de las actividades conmemorativas del 3 de marzo de 2011, Día Internacional de la Mujer, la OIT, en colaboración con los mandantes, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina, la comisión tripartita sobre igualdad de género y la Municipalidad de Lanús, organizaron una ceremonia en la Universidad de Lanús (UNLA), en Buenos Aires. Allí se presentaron las conclusiones de un estudio de la OIT titulado «Trabajo Decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina», en el que se abordaba la cuestión de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. En este estudio destinado a crear una base de conocimientos para complementar los estudios en este tema, se pusieron de manifiesto las brechas, necesidades y oportunidades específicas de la Argentina. Se propuso un conjunto de medidas de política pública para ayudar a redistribuir las responsabilidades del cuidado de la familia entre los hombres y las mujeres, así como entre los demás miembros de la familia, el Estado, el mercado y el conjunto de la sociedad. Las oradoras del evento fueron la Sra. Olga Hammar, Presidenta de la comisión tripartita sobre igualdad de género, la Sra. María Elena Valenzuela, Especialista Superior en Género de la OIT para América Latina, y la Sra. Carina Lupica, autora del estudio. En una mesa redonda de alto nivel se trató la incidencia de las políticas de educación en la promoción de la igualdad de oportunidades. Como oradores, intervinieron el Sr. Oscar Tangelson, Director del Departamento de Producción y Tecnología de la UNLA; la Sra. Violeta Correa, Directora del Programa de Género de la UNLA, y la Sra. Karina Nazabal, miembro del Parlamento Provincial.

→ **Contacto:** Sra. María Elena Valenzuela, valenzuela@ilo.org

→ **Acceso en línea** al estudio *Trabajo Decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*

Campaña regional en América para la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

Varias organizaciones sindicales de América han puesto en marcha una campaña regional de promoción de la ratificación del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Este Convenio, adoptado recientemente, establece principios y derechos fundamentales, y exige que los Estados ratificantes adopten una serie de medidas encaminadas a materializar el trabajo decente de quienes trabajan en el servicio doméstico. En apoyo a esta campaña, la OIT se ha unido a la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), el Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA), y la Confederación Sindical Internacional (CSI). Durante la ceremonia de lanzamiento celebrada en Lima el 18 de agosto de 2011, la Directora Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Elizabeth Tinoco, señaló que «en América Latina hay más de 14 millones de mujeres dedicadas al trabajo doméstico». La mayoría de las trabajadoras de este sector siguen sufriendo una sobrecarga de trabajo, están mal remuneradas y carecen de protección». Añadió que la OIT estima que menos de una tercera parte de las trabajadoras domésticas de la región tienen acceso a las prestaciones de la seguridad social. Los dirigentes sindicales recalcaron la necesidad de una acción concertada para el proceso de ratificación y para lograr la aplicación efectiva del Convenio una vez ratificado por los Estados. También participaron activamente en el evento el Sr. Pablo Checa, Viceministro de Trabajo del Perú y la Sra. María Ysabel Cedano, Directora General de la Dirección de la Mujer y Desarrollo Social.

→ **Contacto:** Sra. María Elena Valenzuela, valenzuela@ilo.org

→ **Más información en línea**

Auditorías participativas de género: con el foco en América

Recientemente, se han adoptado varias iniciativas para volver a impulsar la promoción y utilización de las auditorías participativas de género en América, a fin de evaluar el avance y los resultados logrados en materia de igualdad de género. En primer lugar, entre el 4 y el 15 de octubre de 2010 se realizó una auditoría exhaustiva del Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la Oficina de la OIT de San José (Costa Rica). Esta auditoría, esperada desde hacía tiempo, puso de manifiesto varias buenas prácticas de la labor de la oficina para promover la igualdad de género en América Central. La auditoría indicó asimismo ciertas áreas en las que la oficina tenía un mayor potencial para avanzar en la igualdad de género en el seno de su mandato.

Aprovechando el interés de la Organización de Estados Americanos (OEA) en colaborar con la OIT en la región para evaluar la respuesta de los gobiernos en la formulación y aplicación de políticas, se pidió a la OIT que complementara estas actividades organizando auditorías participativas de género. En tal sentido, en agosto de 2011 se impartió en Santiago de Chile un curso de formación de facilitadores sobre la metodología de estas auditorías para funcionarios de la OIT y consultores de América Central y del resto de América Latina. Se pretendía mejorar la concreción de la incorporación de la perspectiva de género y la ejecución de las auditorías futuras. En este curso también participaron representantes del Gobierno de Chile, México y Uruguay así como representantes de HABITAT del Brasil, Costa Rica y México, y del ACNUR en Chile. El taller de cinco días tuvo una buena acogida por parte de los participantes; se estuvo de acuerdo en que este tipo de cursos de formación tendría un efecto multiplicador, pues las oficinas de la OIT y otras organizaciones podrían repetir la experiencia, capacitar a más facilitadores y auditar a sus propios mandantes. También serviría para que en la región hubiera más autonomía para realizar auditorías. Otra contribución regional fue la auditoría global del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Barbados, realizada en octubre de 2011, y parcialmente financiada por la OEA. Otros ministerios de trabajo de la región prevén encargar auditorías participativas de género.

En diciembre de 2011, se realizará en San José otro taller de formación destinado a más de 20 representantes sindicales de la CSI en América Latina (la CSA). Se aumentará la capacidad de los representantes de los trabajadores para realizar auditorías en sus propias organizaciones. La formación tendrá un efecto estratégico de consolidación de la capacitación impartida en Santiago, y contribuirá a avanzar en el logro de la igualdad de género en la región y a robustecer el proyecto de cooperación técnica financiado por España referente a la autoreforma de los sindicatos.

→ **Contacto:** Sra. Susan Maybud, maybud@ilo.org

Taller sobre género para empleadores de América Central y la República Dominicana

Del 7 al 9 de septiembre de 2011, el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT de la Oficina de San José, el Centro internacional de Formación y la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT realizaron en Managua (Nicaragua) un taller de formación sobre igualdad de género destinado a empresarios y asociaciones profesionales de América Central y la República Dominicana. En las sesiones del taller se facilitó orientación sobre la forma de optimizar el potencial de los empleados y de impulsar la productividad y la competitividad, superando los estereotipos de género. El taller tenía por objetivo ayudar a las empresas en su decisiva función como motores del crecimiento económico sostenible y como recursos clave para la creación de empleo decente para las personas de uno y de otro sexo.

Se analizaron las disparidades entre mujeres y hombres en los mercados de trabajo de la región, y se intercambió información sobre los instrumentos jurídicos y las normas internacionales de particular importancia para la igualdad de género en el lugar de trabajo. También se facilitó orientación sobre la forma de abordar las cuestiones de género en el desarrollo de los recursos humanos, incluso en el desarrollo profesional y la contratación. Se expusieron buenas prácticas en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en los diversos países y sectores, como la elaboración de cerveza en la República Dominicana, la fabricación de neumáticos en Costa Rica, y las zonas francas industriales de Honduras. Al finalizar el taller, los participantes establecieron medidas y áreas de interés para promover más la igualdad de género en sus respectivas empresas, organizaciones y países.

→ **Contacto:** Sra. María José Chamorro, chamorro@ilo.org

→ **Más información en línea**

Más derechos para las trabajadoras de América Central y la República Dominicana

El 26 de mayo de 2011, la Asamblea Plenaria del Parlamento Centroamericano (PARLACEN) emitió una resolución de apoyo a las recomendaciones sobre los derechos de las mujeres que trabajan, recogidas en el estudio de la OIT *Legislación y jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana*. Las recomendaciones fueron formuladas a fin de que: se castigue a quienes incurren en discriminación por razones de género y se proteja a las víctimas; se amplíe la protección de la maternidad a todas las mujeres empleadas; se haga efectiva la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares y quienes no las tienen; se proteja a las empleados contra el despido mientras gozan de una licencia de maternidad o una licencia parental, y que haya seguridad en el empleo antes y después de la licencia; y se prohíba efectivamente el hostigamiento y el acoso sexual en particular, sancionando a los infractores. En la resolución de la Asamblea Plenaria del PARLACEN se subraya la necesidad de que los gobiernos tomen medidas, y se alientan las actividades conjuntas para fortalecer la gobernanza y la labor legislativa sobre la base del diálogo social, a fin de promover el empleo, la protección social y el respeto de los derechos laborales con respecto a la igualdad y la no discriminación.

El PARLACEN también ofreció su asistencia a los Estados Miembros del Sistema de Integración Centroamericana para revisar y adaptar sus leyes laborales, de conformidad con las conclusiones y recomendaciones del estudio de la OIT. Instó a las autoridades judiciales y de gestión laboral a perseguir y robustecer el diálogo social entre los actores del mundo del trabajo. A tal fin, recomendó diseñar y poner en práctica una estrategia de desarrollo incluyente centrada en las necesidades de los hombres y de las mujeres, con miras a lograr crecimiento económico y trabajo decente.

→ Contacto: Sra. María José Chamorro, chamorro@ilo.org

→ **Acceso en línea** al estudio de la OIT: *Legislación y jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana*

Definición de acoso sexual en el lugar de trabajo en Trinidad y Tabago*

En un foro de la Asociación Cristiana Femenina Mundial (por sus siglas en inglés YWCA) celebrado el 17 de agosto de 2011 en Puerto España (Trinidad y Tabago), la Sra. Luesette Howell, Especialista Superior en Actividades para los Empleadores, y miembro del Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la Oficina de Puerto Príncipe para la región del Caribe expuso ante los participantes los complejos temas en torno al acoso sexual en el lugar de trabajo.

Al referirse a la forma de definir el acoso sexual, en primer lugar indicó que «Es una cuestión completamente subjetiva». ¿Contacto físico en plan de broma? La Sra. Howell recalcó que la prueba decisiva para determinar cuándo se ha cruzado la línea en gran medida está en la cabeza de la persona, y que los textos de la OIT pueden ayudar a establecer límites en las culturas y en el tiempo. El acoso sexual abarca toda conducta no deseada y de contenido sexual. Un determinante es el hecho de que la acción en cuestión no sea bienvenida, sea desatinada y ofensiva para la persona destinataria. Otra prueba es si el rechazo o la aceptación de dicho comportamiento se utilizan de forma explícita o implícita para tomar decisiones relativas al empleo. Un comportamiento que provoca un ambiente intimidatorio, hostil o humillante también se encuadra en este tipo de comportamiento. El contacto físico o las proposiciones no deseadas, además de otra serie de conductas no verbales también pueden entrar en la clasificación de acoso sexual: distribuir fotografías insinuantes o pornográficas, material escrito o visual ofensivo, e incluso hacer ciertos gestos. La Sra. Howell hizo hincapié en que una dimensión importante del acoso sexual son las represalias o la amenaza de represalias por haber rechazado o denunciado una insinuación. La victimización, las amenazas, la ridiculización y la intimidación son ejemplos de acoso sexual.

La Sra. Luesette Howell, Especialista Superior en Actividades para los Empleadores, ILO DWT/CO-Puerto España

Tanto los hombres como las mujeres pueden ser objeto de acoso sexual, fenómeno éste que puede tener lugar entre personas del mismo sexo, o entre personas de distinto sexo. Pese a que en Trinidad y Tabago las disposiciones generales de *Ley de igualdad de oportunidades* ofrecen protección a los empleados con respecto a la discriminación en el lugar de trabajo, y la posibilidad de recurrir al Tribunal del Trabajo, la Sra. Howell pidió a los empleadores que formularan políticas en la materia. Las políticas efectivas sobre acoso sexual introducidas por los empleadores incluyen una declaración de política expresada con firmeza, procedimientos de presentación de quejas sencillos pero eficaces, y medidas de compensación. También se debe impartir formación, y realizar un seguimiento y una evaluación de la aplicación de la política de modo sistemático.

* Adaptado de un artículo publicado en *Women Express*, suplemento dominical del *Trinidad Express Newspaper*.

Participantes en el curso de fotografía de la OIT y el OOPS (Cisjordania, junio de 2011)

Cerrar la brecha salarial de género en Jordania

Una de las prioridades de la Estrategia Nacional para el Empleo y la Estrategia Nacional para la Mujer de Jordania es cerrar la brecha salarial de género. La OIT está prestando apoyo al Comité Nacional Directivo de Paridad Salarial, que funciona desde julio de 2011 bajo la copresidencia del Ministro de Trabajo y la Comisión de la Mujer de Jordania. Entre las responsabilidades del comité tripartito cabe citar la de formular una estrategia nacional y un plan de acción para promover la paridad salarial. El Comité Nacional comenzó su trabajo mediante dos subcomités técnicos: uno referente a cuestiones jurídicas y normativas, y otro sobre investigación y estadísticas. El primero ha comenzado el examen de textos legislativos, bajo la dirección de los dos presidentes. El último se encuentra en proceso de seleccionar un sector en el que realizará una investigación exhaustiva sobre la brecha salarial de género. Para que los miembros del Comité Directivo comprendan mejor el concepto de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor», los días 7 y 8 de octubre de 2011, la OIT realizó un taller de fomento de la capacidad.

→ Más información en línea (en inglés)

→ **Contacto:** Sra. Simel Esim, esim@ilo.org

Formación de la OIT para mujeres palestinas en Cisjordania y en Gaza

Una de las acciones de la OIT enmarcadas en el programa conjunto de las Naciones Unidas «Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer en los Territorios Palestinos Ocupados» se centra en aumentar la empleabilidad de las mujeres. Para Cisjordania, se pensó que la fotografía era un área con potencial de crecimiento. La OIT, el Organismo Alemán para la Cooperación Técnica (GIZ) y el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) aunaron esfuerzos, y organizaron dos cursos que comenzaron en enero de 2011: uno de fotografía y otro donde se imparten calificaciones prácticas y laborales. Un total de 17 jóvenes, incluidas sobrevivientes de actos de violencia por razones de género, se inscribieron en el curso; la primera exposición de sus trabajos tuvo lugar en junio de 2011 en el Centro de Formación de Mujeres del OOPS en Ramallah. A los cursos de creación de empresas para mujeres organizados por la OIT y el OOPS llegan jóvenes recién recibidas que desean crear su propia empresa.

Entre julio y agosto de 2011, en Gaza, donde faltan ingenieros civiles calificados, tuvo lugar un curso para ingenieras sobre gestión de proyectos de construcción. La OIT trabajó con el Decanato de Servicios Comunitarios y Educación Continua, de la Universidad Islámica de Gaza en la formulación y puesta en práctica del curso. Cuarenta y cuatro mujeres cursaron satisfactoriamente la primera fase de la formación sobre competencias para la gestión, estimación del costo de un proyecto, información sobre proyectos, licitaciones y aplicaciones informáticas. Las graduadas que ponen en marcha una empresa constructora pequeña o mediana gozan de formación práctica subvencionada en la primera fase, hasta contar con ingresos a corto plazo y experiencia en la aplicación de lo que han aprendido.

→ **Contacto:** Sra. Simel Esim, esim@ilo.org

Mejorar las oportunidades laborales de las mujeres en Asia oriental y Asia sudoriental

En 2011, el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para Asia oriental y Asia sudoriental y el Pacífico, operativo en Bangkok, y las Oficinas de la OIT en la región, elaboraron material explicativo sobre el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Se procura ayudar a que las personas de uno y de otro sexo gocen de igualdad de oportunidades y de trato con respecto a la formación, contratación, remuneración y promoción, así como con respecto al despido u otras condiciones de servicio. Entre las nuevas publicaciones cabe mencionar un manual de referencia sobre conceptos y enfoques reconocidos internacionalmente para eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres. Se explica la forma de erradicar la discriminación en el trabajo y promover la justicia social y el desarrollo económico dentro de los países y entre ellos, y porqué ciertas prácticas de empleo son perjudiciales para las personas, las empresas, las organizaciones y las sociedades.

En respuesta al importante compromiso de los gobiernos y los interlocutores sociales –de China, Indonesia y Viet Nam– con la protección de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la solución de las disparidades por razones de género, el material pedagógico fue adaptado al contexto de cada país, y se realizaron talleres. Los talleres de formación de la OIT ayudaron a aumentar la capacidad y las alianzas de los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las comunidades empresariales y la sociedad civil, con miras a la colaboración y el apoyo mútuo en la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111, y de otros instrumentos contra la discriminación elaborados en los países. La OIT está movilizando a organismos de las Naciones Unidas y las comunidades donantes para que intensifiquen los esfuerzos en la región, y para lograr un mayor nivel de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, y combatir la discriminación basada en el género.

→ **Contacto:** Sra. Nelien Haspels, haspels@ilo.org

Prevención y gestión del acoso sexual en el lugar de trabajo en Indonesia

El 23 de noviembre de 2010, el Ministerio de Trabajo y Transmigración de Indonesia y los interlocutores sociales, en colaboración con la Oficina de la OIT en el país (ILO-Yakarta) y otros organismos de las Naciones Unidas celebraron un seminario en Yakarta para promover mejores entornos de trabajo a través de la prevención y la gestión del acoso sexual en el lugar de trabajo. Con este seminario, destinado a explicar la problemática del acoso en el trabajo, se procuraba recoger aportaciones de los trabajadores, los empleadores y los funcionarios del Gobierno, para diseñar las medidas preventivas futuras. Hubo un intercambio de experiencias internacionales y nacionales sobre acoso sexual en el mundo del trabajo entre las personas presentes.

Este evento, además de otras iniciativas para mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres y equilibrar las disparidades de género, dieron lugar a la publicación, en abril de 2011, de las *Directrices relativas al acoso sexual en el lugar de trabajo*. Ulteriormente, la OIT organizó talleres con funcionarios del Gobierno y con los interlocutores sociales de Indonesia para apoyar la puesta en práctica de las directrices, a fin de conseguir la igualdad de oportunidades y de trato y luchar contra la discriminación de género.

→ **Contacto:** Sra. Lusiani Julia, lusiani@ilo.org

Tailandia: los interlocutores sociales de la OIT unidos en favor de quienes se dedican al trabajo doméstico

Tras la adopción en junio de 2011 del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación núm. 201 que la acompaña, una red de trabajadores domésticos y otros asociados de Tailandia han intensificado las medidas con las que concienciar y reconocer que los trabajadores domésticos merecen la misma dignidad y el mismo nivel y prestigio que los demás grupos de trabajadores. A resultas de ello, los días 8 y 9 de octubre de 2011 se celebró en Bangkok la Primera Conferencia de Trabajadores Domésticos. El evento contó con la promoción de la OIT y Frederic Ebert Stiftung, y congregó a más de 150 mujeres y hombres, tailandeses y extranjeros, que se dedican al trabajo doméstico. Los expertos regionales, incluida la Sra. Nelien Haspels, Especialista Superior de Género de la OIT para Asia y el Pacífico, analizaron los efectos positivos de los nuevos instrumentos internacionales sobre la protección jurídica de los trabajadores domésticos en Tailandia.

La conferencia adoptó una Declaración sobre los derechos de los trabajadores domésticos, en la que se explican las medidas que competen al gobierno, a las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, y se indican los pasos a seguir. Los participantes también acordaron un plan de acción que se potenciará con actividades en grupo y un calendario para la ejecución; se invitó al Gobierno a que tome medidas para aprobar el proyecto de reglamentación ministerial relativo a los trabajadores domésticos de Tailandia.

→ **Contacto:** Sra. Nelien Haspels, haspels@ilo.org

India: involucrar a los hombres en la mejora de la igualdad de género

Participantes en el primer curso de formación de instructores para involucrar a los hombres en la mejora de la igualdad de género en el lugar de trabajo (Nueva Delhi, 21 a 23 de septiembre de 2011)

El Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para Asia meridional, de Nueva Delhi, ha formulado una estrategia para hacer participar a los hombres en la mejora de la igualdad de género en el lugar de trabajo, en especial en relación a la reducción de la violencia y el acoso sexual. Las actividades se enmarcaban en el proyecto Promover la Igualdad de Género en el Mundo del Trabajo, financiado por el Gobierno de Noruega. Entre otras cosas, se elaboró un manual instructivo sobre la forma de colaborar con los hombres en la solución de la violencia basada en el género en el lugar de trabajo. En un curso de formación realizado a modo experimental en la India con directivos sindicales de nivel medio se aplicó una perspectiva «masculina y desde el ángulo de la masculinidad» para tratar la igualdad de género y la violencia basada en el género. Los participantes utilizaron actividades de reflexión sobre la propia conducta, para comprender mejor, a través de la óptica del género, las acciones, los modelos de comportamiento y las motivaciones. Este tipo de enfoque propicia un cambio hacia la actuación, no sólo en la prevención de la violencia por razones de género en el lugar de trabajo, sino también en el pensamiento y la actitud en el ámbito doméstico.

La estrategia y el curso de formación tuvieron buena acogida, y todos los participantes de los sindicatos pidieron a la OIT que organizara talleres de capacitación de instructores en los que se abordaran múltiples necesidades para aumentar la capacidad. Los participantes en el primer curso de formación fueron seleccionados entre quienes habían recibido formación durante la fase experimental. En el curso impartido en Nueva Delhi entre el 21 y el 23 de septiembre participaron 11 hombres de cinco sindicatos nacionales, que ahora ya pueden enseñar a otros cómo participar en la mejora de la igualdad de género en el lugar de trabajo.

→ **Contacto:** Sr. Anandan Menon, menon@ilo.org

Ucrania: un proyecto de la UE y la OIT mejora la igualdad de género en el trabajo

Más de 100 mujeres y hombres del Gobierno de Ucrania, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, la Delegación de la Unión Europea en Ucrania, la OIT y grupos de la sociedad civil se reunieron el 29 de junio de 2011 en Kyiv para analizar los resultados del Proyecto de la UE-OIT sobre igualdad de género en el mundo del trabajo.

Este proyecto, emprendido en 2009, a comienzos de la crisis económica mundial, se proponía habilitar a las instituciones del mercado de trabajo y a los interlocutores sociales para que promovieran la igualdad de género y la autonomía de la mujer en el mundo del trabajo mediante la formulación, aplicación y vigilancia de políticas y programas sensibles a las cuestiones de género. El proyecto adaptó más de 30 herramientas pedagógicas al contexto de Ucrania, y las utilizó para formar a más de 900 miembros del personal de la administración del trabajo en la incorporación de la perspectiva de género en las operaciones del Servicio Público de Empleo y la Inspección del Trabajo. Más de 600 trabajadores aprendieron a manejar herramientas sobre la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva, y de erradicación de la discriminación en el lugar de trabajo, y 300 representantes de los empleadores aprendieron cómo generar igualdad de oportunidades en el empleo. Trabajadores y empleadores aprendieron técnicas de evaluación de los puestos de trabajo sin sesgos de género. Más de 900 empresarias adquirieron competencias avanzadas en operaciones comerciales perspicaces, con las que han podido mejorar su empresa y crear otras. Además, en una iniciativa sin precedentes, cuatro empresas ucranianas elaboraron planes para la igualdad de género.

Según los asociados en el proyecto, éste se ha transformado en una referencia para expertos que buscan información especializada sobre igualdad de oportunidades y no discriminación en el lugar de trabajo en Ucrania. Indicaron que tuvo una repercusión significativa en las instituciones públicas, los interlocutores sociales, las autoridades gubernamentales y las mujeres empresarias. Además, su impacto se sintió no sólo en los cambios introducidos en el diseño estructural de las instituciones del mercado de trabajo, sino a través de cambios de actitud en al ámbito público y privado en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo. El proyecto ha capacitado más a los líderes e instructores de Ucrania para que puedan aplicar medidas que promuevan la igualdad de género; así pues, se asegura que las semillas del cambio germinen y crezcan después de concluido el proyecto.

→ **Contacto:** Oficina de la OIT para la Unión Europea y los países del Benelux, brussels@ilo-org.be

Aspectos destacados de la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

La Sra. Michelle Bachelet, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, y el Sr. Juan Somavia, Director General de la OIT (OIT, Ginebra, 13 de junio de 2011)

El 17 de junio, la Conferencia Internacional del Trabajo anual (CIT) concluyó su histórica 100a reunión en Ginebra, tras adoptar una serie de medidas destinadas a avanzar hacia lo que el Director General, Juan Somavia, denominó «una nueva era de justicia social».

En los debates e informes de la reunión de 2011 la Conferencia abordó temas de género. Muchas de las conclusiones y resultados serán positivos para la igualdad de género en el mundo del trabajo, y beneficiarán particularmente a las mujeres que trabajan.

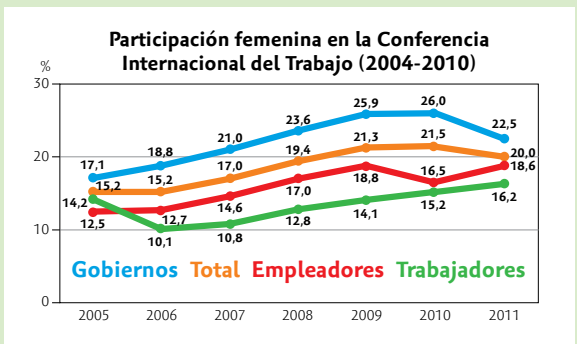
Un ejemplo clave es la adopción del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación núm. 201 que le acompaña. Estos instrumentos tienen por objeto mejorar las condiciones de trabajo de unos 100 millones de personas que trabajan en el servicio doméstico en el mundo, de las que aproximadamente el 83 por ciento son mujeres o niñas. También servirán para que las trabajadoras domésticas gocen de la misma dignidad y condición que los demás grupos de trabajadores, y, más importante aún, para proteger sus derechos elementales al empleo y la protección social [Más información en línea].

La Comisión de la CIT sobre Protección Social concluyó sus deliberaciones sobre la función de la seguridad social, comprometiéndose a establecer niveles mínimos de protección social en los países, con miras a ampliar un nivel mínimo de seguridad social a todos. Tal como se señala en las conclusiones de la CIT de 2009 relativas a la igualdad de género, mejorar los sistema de seguridad social, beneficiará especialmente a las mujeres, pues se tendrán en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, se abarcará a los trabajadores en situación vulnerable y se ofrecerán opciones de política que ayuden a formalizar a los trabajadores de la economía informal [Más información en línea].

Según las prácticas establecidas, la Conferencia dedicó una sesión especial al intercambio de opiniones sobre el Informe Global, que en esta ocasión estaba dedicado a la no discriminación, y cuyo título es *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse.* En su carácter de invitada especial, la Sra. Michele Bachelet, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, hizo uso de la palabra en la reunión plenaria. Pidió a los delegados de la CIT un compromiso más fuerte con la eliminación de la discriminación por razones de género, y les invitó a considerar este aspecto como una cuestión de «economía inteligente». Subrayó que «la liberación de la capacidad productiva y de la creatividad de las mujeres es un juego en el que tanto las empresas, como los trabajadores, los gobiernos y las sociedades resultan ganadores». En el Informe Global se señaló que, pese al avance en materia de educación, las mujeres siguen siendo discriminadas en cuanto a los empleos de que disponen; la remuneración, las prestaciones y las condiciones de trabajo, así como al acceso a los cargos de adopción de decisiones. El salario de las mujeres se situaba en torno al 70 y el 90 por ciento menos que el de los hombres. De conformidad con las Conclusiones de la CIT de 2009 relativas a la igualdad de género, en el Informe Global se instaba a la ratificación y aplicación universal de los dos Convenios fundamentales de la OIT sobre igualdad y no discriminación: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) [Más información en línea].

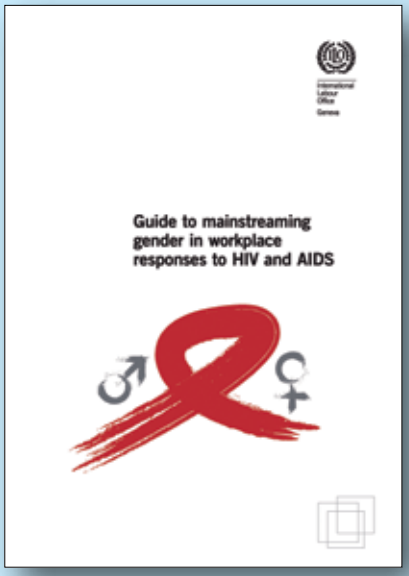
Asimismo, la Comisión de Proposiciones de la CIT adoptó una resolución sobre la introducción de un lenguaje incluyente en los textos oficiales de la OIT, con el fin de promover la igualdad de género. Con esta resolución, la Conferencia resolvió que la igualdad de género debe reflejarse en los textos jurídicos de la Organización. También se pidió al Director General que se reprodujera el texto de la resolución en el *Boletín Oficial* y en la publicación de la Oficina *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados*. Junto con la resolución, la CIT adoptó un proyecto de nota del editor sobre el uso de un lenguaje apropiado, que la Oficina deberá reflejar en la Constitución (versión en Internet y posteriores impresiones). En el documento del Consejo de Administración GB.312/LILS/INF/2, de noviembre de 2011, la Oficina preparó información sobre la forma de dar efectividad a la resolución.

En la Conferencia, la OIT y la Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU Mujeres) firmaron un Memorando de Entendimiento. Este Memorando abarca temas de interés común, entre otras cosas, la promoción de la igualdad de género en el Programa de Trabajo Decente; la eliminación de la discriminación basada en el sexo, en particular, la brecha salarial de género; la protección de las trabajadoras domésticas; la promoción de un nivel mínimo de protección social; y la lucha contra la violencia basada en el género en el lugar de trabajo [Más información en línea].



Pancarta desplegada en la CIT de 2011, en la que podían verse fotografías de mujeres calificadas como «campeonas de la justicia social» en reuniones precedentes de la CIT.

Nuevos recursos de la OIT



Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS [en inglés], publicación conjunta de GENDER y el Programa ILO/AIDS, 2011

Esta herramienta ofrece orientación sobre la incorporación del género en las iniciativas laborales referentes al VIH en el mundo. Está destinada a una amplia gama de partes interesadas, en especial, los mandantes, los miembros personal y los asociados de la OIT.

Auditorías participativas de género de la OIT: importancia y utilidad para las Naciones Unidas y sus organismos, GENDER, 2011

En esta publicación se explica de qué modo una auditoría participativa de género puede respaldar y fortalecer las actividades de programas conjuntos de las Naciones Unidas sobre igualdad de género. Es particularmente útil en el marco del proceso «Unidos en la acción» y de la incorporación de la perspectiva de género en los programas, los fondos y la labor individual o colectiva de los organismos.

Gender Equality and Social Dialogue in South Africa [en inglés], documento de trabajo No 2 de GENDER, 2011

Este documento de trabajo forma parte de un proyecto de estudio comparativo destinado a demostrar que la igualdad de género y el diálogo se benefician mutuamente, y que es preciso promoverlos conjuntamente. Se facilita valiosa información sobre marcos jurídicos e institucionales de promoción del diálogo social en Sudáfrica.

Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography, [en inglés], documento de trabajo No 3 de GENDER, 2011

Este documento de trabajo pretende contribuir a la formulación de políticas en el plano nacional, en especial a las respuestas y prevención de la violencia por razones de género en el mundo del trabajo. Se examinan las nociones pertinentes, se analiza la exposición basada en el género y los riesgos de violencia de los diferentes sectores y trabajadores, y se describen tendencias y problemas detectados en estudios recientes.

21 de noviembre a 2 de diciembre de 2011

Centro Internacional de Formación de Turín (Italia)

Evento internacional sobre género, trabajo y empleo, con la presencia de expertos y profesionales destacados

En una serie de clases magistrales, se expondrán y debatirán los temas más recientes. Habrá servicios de interpretación simultánea al español, francés e inglés. Se ofrecerá una gama de talleres optativos, en los que se ahondará en temas concretos, se adquirirán competencias y habrá un espacio para el intercambio de aplicaciones y conocimientos.

http://gender.itcilo.org/academy

Gender Equality and Social Dialogue in India [en inglés], documento de trabajo No 1 de GENDER, 2011

Este documento de trabajo forma parte de un estudio comparativo sobre igualdad de género y diálogo social. Facilita información sobre la evolución positiva de la India para mejorar el equilibrio entre las oportunidades de empleo de las mujeres y de los hombres a través de la legislación, las políticas y el diálogo social.

Women and labour markets in Asia: rebalancing for gender equality [en inglés] Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico y BAD, 2011

Este informe pone de manifiesto el compromiso de la OIT y el Banco Asiático de Desarrollo (BAD) con la igualdad de género en la región, como inversión económica y social que generará inmensos dividendos para el desarrollo sostenible.

Gender dimensions of agricultural and rural employment: Differentiated pathways out of poverty, IFAD, FAO and ILO [en inglés], 2011

Este informe interinstitucional refleja las ideas más recientes sobre las dimensiones de género de la pobreza rural. Para el análisis se toma como referente el Programa de Trabajo Decente, que reivindica la creación de un empleo de mejor calidad para las mujeres y los hombres, el logro de la protección social para todos los trabajadores rurales, y la promoción de instituciones rurales que representen por igual los intereses de las personas de uno y de otro sexo.

A promoção da igualdade. Avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: guia prático, Programa para la Promoción de la Declaración, 2011

Traducción al portugués de *Promoting equity gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* [en inglés]. Este documento da orientación sobre cómo aplicar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin discriminaciones por razones de género, tal como quedó consagrado en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

La versión electrónica de Noticias de Género de la OIT 2011, disponible en la página web de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT (www.ilo.org/gender), da acceso a múltiples documentos y recursos en línea.