

Trabajo

REVISTA DE LA OIT



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

¡A toda máquina!

Un nuevo Convenio marítimo
hace historia en el mundo del trabajo



Núm. 56, Enero 2006

También en este número • Ayudar a reconstruir Pakistán •
La crisis global del empleo • Mujeres y deporte • Violencia en el trabajo •
Oportunidades de empleo para los discapacitados en Etiopía

Un Convenio global para un colectivo de trabajadores de ámbito mundial



© OIT

Desde sus primeros días, los Estados miembros de la OIT tomaron conciencia de que, en el ámbito laboral, la gente de mar, los armadores y los constructores de buques eran diferentes. Su labor no se desarrolla en tierra firme, sino en el mar. No sólo desplazaban enormes cantidades de mercancías, incluso hace ya 86 años, sino que representaban el colectivo de trabajadores más fluido y de mayor diversidad del planeta.

Por todo ello, cuando la primera Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 1919 comenzó a debatir sobre jornadas laborales, se hizo evidente la necesidad de adoptar un planteamiento especial respecto al tiempo y las condiciones de trabajo en el sector marítimo. Un año más tarde, la OIT celebró su 2ª Conferencia Internacional del Trabajo en Génova, Italia, dedicada a la gente de mar. En total, 10 sesiones marítimas de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) aprobaron 68 Convenios y Recomendaciones sobre el trabajo en el mar.

En tales instrumentos se abordan todos los aspectos de las condiciones de trabajo en el mar: edad mínima de acceso al empleo, contratación y colocación, exámenes médicos,

contrato de enrolamiento, repatriación, vacaciones retribuidas, seguridad social, horas de trabajo y períodos de descanso, alojamiento de la tripulación, documentos de identidad, salud y seguridad en el trabajo, bienestar en el mar y en los puertos, continuidad del empleo, formación profesional y certificados de capacidad.

Pero los tiempos cambian, al igual que el volumen de mercancías transportadas por mar. Finalmente, quedó patente que la gente de mar enrolada en “superpetroleros” y otros buques necesitaban un “superconvenio” que no sólo cubriese sus necesidades, sino que también abordase la necesidad de competencia justa de armadores y gobiernos.

De este modo nació el Convenio más reciente de la OIT. La 94ª CIT adoptó el Convenio sobre trabajo marítimo, 2006, en el mes de febrero que proporciona una amplia normativa laboral y establece la pauta para futuros Convenios que regularán no sólo un sector sino que abordarán las cuestiones que plantea la globalización. El nuevo Convenio no es sólo un hito para los trabajadores de mar sino además una contribución pionera para conseguir una globalización justa.

Trabajo

REVISTA DE LA OIT

La revista *Trabajo* se publica tres veces al año por el Departamento de Comunicación de la OIT en Ginebra. También aparece en alemán, chino, checo, danés, eslovaco, finés, francés, hindi, húngaro, inglés, japonés, noruego, ruso y sueco.

JEFE DE EDICIÓN

May Hofman Öjermarck

ASISTENTE DE EDICIÓN

Katherine Lomasney

EDICIÓN ESPAÑOLA

En colaboración con la Oficina de la OIT en Madrid

DIRECTORA DE PRODUCCIÓN

Kiran Mehra-Kerpelman

AYUDANTE DE PRODUCCIÓN

Corine Luchini

EDICIÓN FOTOGRÁFICA

Marcel Crozet

DIRECCIÓN ARTÍSTICA

MDP, OIT en Turín

DISEÑO DE PORTADA

M. Montesano and E. Fortarezza, OIT Turin, Fotos portada por J. Maillard

AYUDANTES DE REDACCIÓN

Thomas Netter (Chair), Rosemary Beattie, Charlotte Beauchamp, Lauren Elsaesser, May Hofman Öjermarck, Kiran Mehra-Kerpelman, Corinne Perthuis

Esta revista no constituye un documento oficial de la OIT. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras.

La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación. Los textos y las fotos pueden reproducirse libremente (excepto las fotos de agencias), mencionando la fuente. En tal caso, se agradece la notificación por escrito.

La correspondencia debe dirigirse al Departamento de Comunicación de la OIT, CH-1211, Ginebra 22, Suiza.

Tel: +4122/799-7912

Fax: +4122/799-8577

www.ilo.org/communication

Los lectores en Estados Unidos deben remitir su correspondencia a International Labor Office, Washington Office, 1828 L Street, N.W. Suite 600, Washington, DC 20036.

Tel: +202/653-7652

Fax: +202/653-7687

crow@ilo.org

www.us.ilo.org

Impreso por GRAFFOFFSET, S.L.

ISSN 1020-0037

Depósito Legal: M.40.761-1995

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

La gente de mar constituye el colectivo laboral más global y globalizado del mundo. La importancia de este sector, y la necesidad de actualizar e impulsar las normas de la OIT que, en algunos casos, se encuentran desfasadas, fueron planteadas en la reciente Conferencia Internacional del Trabajo sobre asuntos marítimos. Como resultado, la Conferencia adoptó un “superconvenio” con el fin de proporcionar una amplia carta de derechos dirigida tanto a la gente de mar, como a los armadores.



Jean-Marc Schindler, Presidente de la Conferencia, y el Director General, Juan Somavía

Página 4

ARTÍCULO DE PORTADA

¡A toda máquina!
La OIT aprueba un “superconvenio” para el sector marítimo **4**

ARTÍCULOS GENERALES

Respuesta en tiempo real:
el papel de la OIT en la reconstrucción de Pakistán y la vuelta al trabajo **8**

El déficit de trabajo decente:
un nuevo informe de la OIT esboza las últimas tendencias mundiales del empleo **12**

Una apuesta personal:
por qué las empresas propiedad de trabajadores dan más que un beneficio **16**

Discapacitados en Etiopía:
hacer que los servicios públicos funcionen para los pobres **19**

LIBRO DESTACADO

Domar a la bestia:
• una mirada a las numerosas formas y maneras de violencia en el lugar de trabajo **23**

SECCIONES

Planeta Trabajo **27**
• Mujeres en el deporte:
¿hasta qué punto juegan en igualdad de condiciones?

Noticias **33**
• Indicadores Claves del Mercado de Trabajo (KILM):
un informe de la OIT observa amplias brechas salariales y en ganancias de la productividad.
• Día Internacional de la Mujer 2006:
la OIT organiza actividades en todo el mundo
• Empresarias en África:
la OIT y el BAfD refuerzan su apoyo
• Día Mundial del SIDA 2005:
la OIT organiza una serie de actividades en el lugar de trabajo para detener el VIH/SIDA

Recorrido por los continentes **38**

Mediateca **41**

Creada en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aúna la acción de los gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 177 Estados miembros para impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en todo el mundo. La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, es la Secretaría permanente de la Organización.

¡A toda máquina!

La OIT aprueba un “superconvenio”



© A. Dubois/OIT

Más de 1,2 millones de personas que trabajan como gente de mar constituyen el colectivo laboral más global y globalizado del mundo encargado, junto a los armadores para los que trabajan, de transportar un gran porcentaje de las mercancías que se comercian en el planeta, así como de servir en buques de pasajeros. La importancia de este sector y la necesidad de actualizar e impulsar las normas de la OIT que, en algunos casos, son casi tan antiguas como la Organización, se plantearon en la reciente Conferencia Internacional del Trabajo sobre temas marítimos. Consecuentemente, la Conferencia aprobó lo que se ha denominado un “superconvenio” para el sector marítimo mundial, que constituye una amplia carta dirigida tanto a la gente de mar, como a los armadores. A continuación en el presente artículo de Trabajo, mediante preguntas y respuestas, se explica el nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo 2006 y las razones por las que es tan importante.

¿Qué aborda el Convenio sobre el trabajo marítimo 2006?

El sector marítimo es una actividad altamente globalizada. De hecho, es el primer colectivo de trabajadores de ámbito global. Con independencia del pabellón bajo el que naveguen o de su puesto base,

los buques surcan los océanos del planeta tripulados en gran medida por gente de mar procedente de muy diversos países y, en particular, de las economías menos desarrolladas. El enorme incremento en el volumen del comercio mundial en los últimos 50 años se ha debido en buena parte a un aumento generalizado de la productividad en el sector del transporte marítimo, y no sólo a causa de la reducción de las barreras a la importación o la mejora de las telecomunicaciones y las infraestructuras. En la actualidad, el 90% del comercio mundial se transporta en barcos. Por si fuera poco, la velocidad a la que se desplazan las mercancías en todo el mundo se acelerado enormemente, y los costes se han reducido. Sin armadores y gente de mar, no existiría la globalización tal como hoy la conocemos.

¿Cuáles son las principales características del nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo 2006?

El nuevo Convenio proporciona un marco innovador e integrado para garantizar trabajo decente a toda la gente de mar, con independencia de su procedencia o del pabellón del buque en el que sirvan. Los mandantes de la OIT han reconocido que unas condiciones de trabajo deficientes y un transporte marítimo de calidad no son compatibles. Han establecido un límite socioeconómico a la competencia global en el sector marítimo. La competencia continuará, pero se basará en normas comunes justas y bien concebidas formuladas para procurar la equidad al competir, y en la cooperación para garantizar su cumplimiento.

¿A qué tipo de embarcaciones y gente de mar atañe?

El Convenio se propone lograr la protección de la gente de mar en todo el mundo en varios sentidos. Se calcula que hay más de 1,2 millones de personas que trabajan en el mar pero, hasta la fecha, no estaba claro a quién debía considerarse gente de mar; por ejemplo, a aquellos que trabajan a bordo de una embarcación, pero no intervienen directamente en la navegación ni en el funcionamiento del buque, como los numerosos miembros de la tripulación de los barcos de pasajeros. El nuevo Convenio define claramente como gente de mar a toda persona empleada o contratada, o que trabaje en cualquier

Convenio" para el sector marítimo

© J. Maillard/OIT

puesto, a bordo de un buque sometido al Convenio. Salvo en lo que respecta a ciertas exclusiones específicas, el Convenio es de aplicación a todas las embarcaciones dedicadas de manera ordinaria a actividades comerciales, ya sean de propiedad pública o privada, y a la gente de mar a bordo de éstas.

A las autoridades nacionales se concede cierta flexibilidad para eximir del cumplimiento de ciertos aspectos del Convenio a las embarcaciones de menor tamaño (menos de 200 toneladas brutas) que no efectúan trayectos internacionales. Además, el Convenio no se aplica a:

- embarcaciones que naveguen exclusivamente en vías fluviales y canales internos, o en áreas incluidas o cercanas a aguas protegidas o en las que se apliquen reglamentos portuarios;
- barcos dedicados a la pesca;
- embarcaciones de construcción tradicional como dhows y juncos;
- buques de guerra o auxiliares de la armada.

Los trabajadores enrolados en barcos de pesca estarán cubiertos por un Convenio y una Recomendación específicos que se debatirán en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007.

¿Qué importancia reviste el tonelaje de estas embarcaciones?

El éxito del Convenio dependerá en gran medida de su amplia aceptación. Un indicador de tal aceptación consistirá en que una parte sustancial del comercio mundial se transporte en buques que naveguen bajo el pabellón de Estados que hayan ratificado el Convenio. La cantidad de mercancías transportadas se mide en tonelaje bruto, que es la medida de la capacidad de los barcos aceptada internacionalmente. El Convenio sólo entrará en vigor doce meses después de que haya sido ratificado por, al menos, 30 Estados miembros de la OIT cuyo porcentaje conjunto de tonelaje bruto total ascienda al 33%. Por tanto, para procurar que el Convenio entre en vigor en breve, no sólo es esencial que un gran número de Estados lo ratifique, sino también que estos Estados dispongan de importantes flotas de transporte.





© J. Maillard/OIT

¿Cuáles son algunos de los principales elementos del Convenio que afectarán a la gente de mar y a los armadores?

El nuevo Convenio se ha concebido para procurar un mayor cumplimiento por operadores y propietarios de las embarcaciones, así como para potenciar la aplicación de sus requisitos mediante mecanismos adoptados a todos los niveles, como:

- disposiciones relativas a procedimientos de reclamación a disposición de la gente de mar;
- supervisión por armadores y capitanes de las condiciones de sus buques;
- jurisdicción y control sobre sus embarcaciones por los Estados de abanderamiento; e
- inspecciones de buques extranjeros por los Estados donde atracan.

En el Convenio se establecen requisitos mínimos para que la gente de mar trabaje en una embarca-



© PAM

ción y figuran disposiciones sobre condiciones de empleo, alojamiento, instalaciones de ocio, alimentación y catering, protección de la salud, asistencia médica, bienestar social y protección de la seguridad social.

¿En qué difieren estas nuevas disposiciones de las que figuran en los numerosos convenios existentes relativos al sector marítimo?

Existen varias novedades por lo que respecta a la OIT. La estructura del nuevo Convenio en su conjunto difiere de la empleada en los Convenios tradicionales de la OIT. Consta de disposiciones básicas, a saber, los artículos y el Reglamento, seguidas de un Código que se divide en dos partes. El Reglamento y el Código, que incluye las normas y las pautas, se estructuran con arreglo a los siguientes cinco Títulos: 1: Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques; 2: Condiciones de empleo; 3: Alojamiento, instalaciones de ocio, alimentación y catering; 4: Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social; y 5: Cumplimiento y control de la aplicación. Se incluye asimismo una Nota explicativa concebida para facilitar a los Estados miembros la ejecución del Convenio. Otras innovaciones consisten en la aceleración del procedimiento de modificación y el sistema de certificación de los buques.

¿Cómo se equilibra en el Convenio la necesidad de proteger a la gente de mar con la flexibilidad en el mercado de trabajo marítimo?

El texto del Convenio establece definiciones inequívocas de los derechos, mientras que, al mismo tiempo, concede el grado de discreción necesario para que las naciones apliquen tales derechos con transparencia, consulta y responsabilidad. El posterior desarrollo del Convenio se ajustará a la evolución de las necesidades del sector. Constituirá una garantía sobre la aplicación de medidas universales y de su cumplimiento, y asegurará la existencia de un ámbito de actuación equilibrado en todo el mundo.

La adopción del nuevo Convenio supone la culminación de cinco años de diálogo social internacional.

El tripartismo y el diálogo social son herramientas esenciales para eludir callejones sin salida en el terreno ideológico y de la formulación de políticas. Son elementos capaces de conciliar las presiones de la productividad y la competitividad con un desarrollo sostenible y la mejora de las condiciones de vida para todos. En el sector marítimo, la OIT ha mostrado el modo en que pueden alcanzarse tales objetivos. El Convenio sobre el trabajo marítimo 2006 pone de relieve que el tripartismo puede ofrecer respuestas constructivas a los retos que plantea este sector globalizado, y la propia globalización en su conjunto.

¿En qué sentido constituye el nuevo Convenio un paso adelante en la gestión de la globalización?

Muchos de los retos que debe abordar el sector marítimo, así como el marco en el que opera, atañen también a otros sectores. Gobiernos de todas las regiones tratan de gestionar y desarrollar las economías y sectores específicos nacionales atendiendo al mismo tiempo las exigencias de ajustes a la liberalización financiera y comercial. Las empresas se afanan por prosperar, crecer y sobrevivir en un contexto de intensificación de la competencia en los mercados nacionales, regionales y mundiales. Frecuentemente, los trabajadores consideran que son los últimos eslabones de esta cadena de tensiones. En la búsqueda de soluciones, resulta cada vez más evidente que no puede alcanzarse un éxito duradero mediante la adopción de soluciones puramente nacionales a problemas de ámbito mundial.

El Convenio constituye también un buen ejemplo de cooperación en el sistema multilateral.

El primer artículo del Convenio exige a los Estados miembros que cooperen entre sí para garantizar que su implementación y cumplimiento sean efectivos. Tal requisito conlleva la cooperación entre países, organismos internacionales y otras entidades intergubernamentales, así como de numerosas asociaciones de armadores y de gente de mar y otras organizaciones no gubernamentales. El Convenio conecta con los avances del sistema multilateral y es coherente con el sólido movimiento favorable a una mejor integración de la actividad entre las organizaciones del sistema. Ha sido diseñado de modo que sus elementos relevantes sean acordes con los sistemas consolidados de la Organización Marítima Internacional (OMI). La cooperación entre la OIT y la OMI se remonta a tiempo atrás, y ha continuado en la formulación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Tal colaboración se extiende también a los problemas prácticos comunes de la gente de mar.

¿Cuáles son los próximos retos?

La ratificación y posterior implementación constituirán los próximos desafíos. Las perspectivas de ratificación han sido un elemento esencial de los debates, y las inquietudes expresadas se han abordado en la elaboración del instrumento. En este sentido, una ratificación temprana constituye una previsión razonable. En cualquier caso, no lo damos por hecho. Los mandantes de la OIT y, en particular, los interlocutores sociales, así como la propia Oficina Internacional del Trabajo, deben defender la ratificación ante parlamentarios, ministerios del ramo, organizaciones de armadores y propietarios de buques y otras organizaciones no gubernamentales. Será necesario establecer asociaciones sólidas, así como programas adecuadamente provistos de recursos con el fin de proporcionar cooperación técnica siempre que sea necesaria. A tal efecto, la OIT ha



© PAM

previsto la puesta en marcha de un importante programa de cooperación técnica.

¿Cómo afectará el nuevo Convenio a la formulación de normas por parte de la OIT en general?

El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 persigue garantizar la relevancia de las normas de la OIT en esta era de la globalización de la producción y del trabajo. Lo que se ha hecho en el sector marítimo puede proporcionar también impulso y apoyo para adoptar también planteamientos innovadores y equilibrados en otros sectores.

ESTO ES SÓLO EL PRINCIPIO

En su respuesta a los Delegados presentes en la Reunión Marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General Juan Somavía aludió a la amplia aplicabilidad del nuevo Convenio, y señaló que no sólo cuenta con mecanismos para el control de su aplicación que permitirán lograr una mayor efectividad sino que, además, constituye un modelo para abordar cuestiones relativas a los lugares de trabajo y a la globalización en otros sectores. Por otra parte, prometió el pleno apoyo de la Oficina a la ejecución del Convenio, y añadió que la OIT comenzaría a examinar los requisitos en materia de cooperación técnica que plantea este nuevo instrumento y “haría cuanto fuese posible para llevar adelante las siguientes fases”.

“Esto no significa que no nos aguarde ningún problema”, advirtió el Sr. Somavía. “Lógicamente, los habrá. Pero la vida es un proceso gradual. La ratificación nos llevará algunos años. Sin embargo, la historia nos recordará este gran momento de la Conferencia Internacional del Trabajo en su Reunión Marítima, cuando demostramos que los retos de la globalización pueden abordarse mediante el diálogo y el tripartismo”.

Respuesta en tiempo real

El papel de la OIT en la reconstrucción

La OIT sigue desempeñando un papel importante en los esfuerzos de Pakistán para recuperarse del terremoto. Desde la creación de centros de empleo de emergencia y programas de “dinero en efectivo por trabajo” al alivio de traumas producidos por la catástrofe mediante el trabajo decente, la estrategia de intervención múltiple la OIT se ha centrado en la infraestructura de cooperación técnica existente para distribuir recursos con rapidez y eficacia.

ISLAMABAD – El terremoto de octubre de 2005 que sacudió a Pakistán redujo ciudades enteras a escombros, se cobró más de 87.000 vidas y afectó a más de 3 millones de personas, pero no consiguió socavar el espíritu de los hombres, mujeres y niños que sobrevivieron a la catástrofe. Cientos de miles de medios de vida resultaron afectados, y seis meses más tarde queda aún mucho por hacer. Sin embargo, gracias en parte a la iniciativa de la OIT denominada Rapid Income Support through Employment (Apoyo a la generación rápida de ingresos mediante el empleo, RISE), diseñada para inyectar rápidamente dinero en las economías locales, se brinda a los más perjudicados por el desastre la oportunidad de reconstruir sus vidas con dignidad. El programa se puso en marcha poco después del terremoto, en estrecha colaboración con el Ministerio de Trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La OIT fue el primer organismo internacional en emprender el programa “dinero en efectivo por trabajo”, y los avances alcanzados son alentadores.

De acuerdo con la evaluación inicial de la OIT de la repercusión del terremoto en los medios de vida, realizada conjuntamente con el Institute of Development Economics de Pakistán, la pérdida de puestos de trabajo fue muy superior en el sector no estructurado, con un porcentaje cercano al 74%, mientras que en el sector estructurado tal pérdida se aproximó al 25%. La pérdida total de puestos de trabajo entre la población afectada ascendió al 62,1%, concentrándose el deterioro en el sector agrario.

La estrategia de respuesta inmediata de la OIT consistió en redirigir las actividades de los proyectos

de cooperación técnica existentes con el fin de distribuir las ayudas y el apoyo urgentes entre el mayor número de personas y, en especial, entre grupos vulnerables como los niños, las mujeres y los discapacitados. Con la ayuda de la Oficina Regional y la sede principal de la OIT en Ginebra, se movilizaron con celeridad recursos internos para iniciar programas de “dinero en efectivo por trabajo” y establecer proyectos de desarrollo de cualificaciones y servicios de empleo capaces de atender necesidades urgentes.

Superar la dificultad

El proyecto experimental RISE se puso en marcha inicialmente en Balakot, una de las áreas más perjudicadas, con el fin de procurar que la población regresara a sus puestos de trabajo tan pronto como fuera posible, y de ayudar a los afectados a superar los traumas posteriores a la catástrofe. Se generaron cerca de 45.000 jornadas de trabajo, no sólo para ofrecer empleo a las mujeres y hombres afectados, sino también para contribuir a los esfuerzos de reconstrucción y recuperación. El programa incluía la limpieza de campamentos, la retirada de escombros de los principales edificios y calles, la reparación del alcantarillado, la construcción de refugios temporales para personas desplazadas y la restauración de servicios básicos.

En el marco del programa RISE, un especialista de la OIT que visitó la zona diseñó un programa de identificación y registro de las personas afectadas. Se creó una base de datos para clasificar a los solicitantes de empleo en función de sus cualificaciones y, posteriormente, vincularlos a las oportunidades de empleo existentes con arreglo a las necesidades específicas del área. Como consecuencia, se establecieron dos Centros de Información sobre Empleo de Emergencia, en Balakot y Muzaffarabad. Hasta la fecha, más de 6.000 personas se han registrado en diversas ocupaciones, y se han ofrecido oportunidades de empleo a más de 150.

El desarrollo de cualificaciones es otro componente importante del programa RISE, y la OIT diseñó y ofreció programas de formación de cualificaciones, de corta duración y ajustados a las

¹ Estimaciones del Gobierno de Pakistán a 11 de noviembre de 2005.

² Las estimaciones provisionales de la OIT realizadas inmediatamente después del terremoto indican que hasta 1,1 millones de personas pueden haber perdido su medio de vida en los 13 distritos ubicados en torno al epicentro del terremoto.

Real

cción de Pakistán y la vuelta al trabajo



© M. Crozet/OIT

necesidades, con el fin de garantizar el empleo de la población local y, en particular, de evitar la llegada de trabajadores cualificados procedentes de otras áreas. Muchos de los centros de formación existentes resultaron gravemente dañados o quedaron destruidos, lo que llevó a la instalación de centros docentes improvisados en tiendas que se repartieron por las zonas afectadas. Hasta la fecha, la OIT ha establecido tres centros de formación profesional (en Balakot, Muzaffarabad y Bagh) en colaboración con el Ministerio de Trabajo, departamentos de la Administración local, una ONG internacional y el Programa Nacional de Apoyo Rural. Entre las ofer-

tas de cursos para hombres figuran los de albañilería, carpintería, obras de instalación eléctrica, fontanería y soldadura. Se imparten asimismo cursos de formación sobre confección y costura para mujeres, y reparación de aparatos domésticos para trabajadores discapacitados.

El programa experimental RISE constituyó todo un éxito y fue objeto de un amplio reconocimiento a escala nacional e internacional. En fecha reciente, concretamente en marzo, la labor de la OIT en las áreas afectadas fue objeto de reconocimiento, junto con otros organismos de las Naciones Unidas y ONGs, en una ceremonia llevada a cabo en Manseh-





© M. Crozet/OIT

>> ra por el ejército pakistaní. Como respuesta al elevado número de solicitudes, el programa se extendió a las zonas en crisis de Batagram, Muzaffarabad y Bagh.

Un 30% de las personas contratadas para trabajar en los programas de RISE de Muzaffarabad y Bagh son mujeres. En esta situación, se adoptó un planteamiento culturalmente sensible designando supervisoras para atender a las trabajadoras, y las familias expresaron su agradecimiento por la sensibilidad demostrada por la OIT con las normas culturales del país.

Resumen de trabajadores contratados hasta la fecha bajo el programa RISE en diversos distritos:

Área de Agencias Asociadas Número total de personas empleadas

OIT - Proyecto experimental Balakot	12.219
OIT-NRSP Muzaffarabad y Bagh	14.834
OIT- SRSP Balakot, Allai y Batagram	14.544
OIT- NCHD Mancera	3.075
OIT- PWF Rural Balakot	163
Total	44.835

Reconstruir mejor

La OIT ha establecido alianzas estratégicas con varios gobiernos, mandantes, organismos de las Naciones Unidas y ONGs. En concreto, se han emprendido misiones conjuntas con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Department for International Development (Dfid) y otras entidades, con el fin de evaluar las oportunidades que contribuyan a recuperar los medios de vida en las áreas afectadas de Azad Jammu y Cachemira (AJK), y en la provincia fronteriza noroccidental. Estas misiones han dado lugar a una propuesta para la formulación de un programa conjunto de las agencias de las Naciones Unidas.

Una de las lecciones más importantes extraídas por la OIT durante la etapa inicial de recuperación es que deben crearse puestos de trabajo decente para atender la necesidad inmediata y fundamental de generar ingresos y devolver la dignidad a las familias desfavorecidas y perjudicadas. Asimismo, las crisis brindan una oportunidad única de “reconstruir mejor”, sentando unas bases sólidas para lograr una comunidad socioeconómica más sostenible y resistente a las crisis.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Islamabad, en el teléfono: 00 92 51 227 6456-7; el fax: 00 92 51 2279181-2; o la dirección de correo electrónico: islamabad@ilo.org.



© M. Crozet/OIT

33 TONELADAS DE ROPA DE ABRIGO RECOGIDAS POR EL PERSONAL DE LA OIT EN GINEBRA PARA LAS VÍCTIMAS DEL TERREMOTO DE PAKISTÁN

Treinta y tres toneladas de ropa de abrigo, recogidas localmente mediante una iniciativa promovida por un grupo de trabajadores de la Oficina Internacional del Trabajo en febrero de 2006, se enviaron directamente a Pakistán con destino a las víctimas del terremoto de octubre.

El personal de la OIT puso en marcha dicha iniciativa después de contemplar las imágenes de niños descalzos vagando por la nieve cuatro meses después de la catástrofe. Otros organismos internacionales, la población de Ginebra, escuelas y grandes almacenes se sumaron a la propuesta. En menos de 48 horas, grupos de voluntarios prepararon cientos de cajas de cartón repletas de zapatos, anoraks, ropa de abrigo y mantas.

La Agencia suiza de Desarrollo y Cooperación Técnica se ocupó amablemente de la entrega del material en la base aérea de Chakala, en Islamabad. El Director de la Oficina de la OIT en la capital pakistaní cedió el envío a la Comisión Federal de Ayuda en una sencilla ceremonia, a la que acudieron, además, altos funcionarios del Ministerio de Trabajo. La Comisión organizó la distribución inmediata de la ropa con la ayuda de helicópteros del ejército en las áreas más afectadas de la provincia fronteriza noroccidental y de la Cachemira administrada por Pakistán. Los compañeros de la Oficina de la OIT en Islamabad y la Oficina pakistaní de Ayuda Humanitaria garantizaron asimismo la distribución del material entre los más necesitados.

“El éxito de esta recogida, concebida como modesta contribución para aliviar la situación de los pakistaníes que padecen el invierno extremo de los Himalayas, superó con mucho nuestras expectativas”, señaló Zohreh Tabatabai, Director del Departamento de Comunicación e Información Pública de la OIT, que fue quien emprendió la iniciativa.



© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT



© OIT ISLAMABAD

El Déficit de Trabajo Decente

Un nuevo informe de la OIT esboza

El Informe de la OIT de 2006 sobre Tendencias Mundiales de Empleo dibuja un panorama sombrío no sólo por el aumento del desempleo y la pobreza, sino por la importante falta de oportunidades de trabajo decente, especialmente para los jóvenes. Pese al fuerte crecimiento económico registrado en 2005, la economía mundial no ha logrado crear nuevos puestos de trabajo suficientes. No obstante, la posición de la OIT es sólida, con una estrategia global de comunicación, educación, buena aplicación de las políticas y promoción de la actividad emprendedora para estimular la creación de nuevos y mejores puestos de trabajo.

GINEBRA – El panorama mundial del empleo está generando una “tormenta perfecta” por el agravamiento del desempleo, la pobreza y la migración laboral. Pese al fuerte crecimiento del 4,3% del PIB en 2005, que aumentó la producción mundial en 2,5 billones de dólares, la economía mundial no está creando nuevos puestos de trabajo suficientes para quienes acceden al mercado laboral, según el Informe de la OIT de 2006 sobre Tendencias Mundiales de Empleo. Durante la próxima década será necesario crear 40 millones de puestos de trabajo anuales

¹ Informe Sobre Tendencias Mundiales de Empleo, enero de 2006, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

© M. Crozet/OIT

sólo para ajustarse al número de personas que buscan empleo.

Solamente 14,5 millones de los más de 500 millones de personas trabajadoras que sufren pobreza extrema en el mundo consiguieron superar el umbral de pobreza de 1 dólar diario. En 2005, de los 2.800 millones de trabajadores, o más, que hay en el mundo, 1.400 millones de ellos no ganaron lo suficiente para situarse por encima del umbral de pobreza de dos dólares al día, la misma cantidad que diez años atrás.

En el Foro Económico Mundial de Davos, Suiza, de enero de 2006, en cuya agenda figuraba como punto clave la creación de nuevos puestos de trabajo, Juan Somavía, Director General de la OIT, advirtió a la audiencia de dirigentes políticos y empresariales del mundo que “estamos ante una crisis mundial de empleo de una gigantesca magnitud sin precedentes”.

Además de la falta global de oportunidades de trabajo, la crisis mundial del empleo está provocando también un déficit de trabajo decente. “Esta crisis no pasa desapercibida en las calles de los países, ya sean ricos o pobres”, explicó. “Cada vez en mayor medida, los dirigentes políticos están oyendo las voces de quienes demandan una oportunidad razo-



Decente

Las nuevas tendencias globales del empleo

nable de obtener un empleo decente y nuevas oportunidades de búsqueda y conservación del puesto de trabajo. Sin embargo, es demasiado frecuente que esas oportunidades simplemente no existan”.

Esta crisis mundial del empleo se refleja en diversos hechos:

- La mitad de los trabajadores del mundo, unos 1.400 millones de trabajadores pobres, sobreviven con sus familias con menos de 2 dólares diarios por persona. Trabajan principalmente en el sector no estructurado, en emplazamientos rurales y urbanos.
- El desempleo ha alcanzado el punto más alto de su historia y continúa aumentando. En los últimos diez años, el desempleo oficial ha aumentado más del 25% y se sitúa actualmente en casi 192 millones de personas en todo el mundo, en torno a un 6% de la población activa mundial.
- De estos desempleados, la OIT estima que unos 86 millones, aproximadamente la mitad, son jóvenes de entre 15 y 24 años de edad (véase el recuadro).
- Cuando no es posible encontrar trabajo en casa, en la propia comunidad y sociedad, la gente lo busca fuera. En la situación actual, la migración laboral se convierte fácilmente en fuente que pro-

duce tensiones, aparte del tráfico de personas y otras actividades similares.

Tendencias regionales

Según el Informe sobre Tendencias Mundiales de Empleo, el mayor incremento del desempleo se produjo en América Latina y el Caribe, con casi 1,3 millones de nuevos desempleados y un aumento del 0,3% en la tasa de desempleo entre 2004 y 2005, que se sitúa en el 7,7% este último año. La región de Europa Central y Oriental (países no pertenecientes a la UE) y la CEI experimentaron también un aumento del desempleo, que alcanza el 9,7%, respecto al 9,5% registrado en 2004.

En las economías desarrolladas y en la Unión Europea (UE), las tasas de desempleo se redujeron del 7,1% en 2004 al 6,7% en 2005.

En las subregiones asiáticas no se produjeron cambios sustanciales. La tasa de desempleo de Asia Oriental fue del 3,8%, todavía la más baja del mundo. En Asia Meridional se registró un 4,7% y en el Sudeste Asiático y el Pacífico, un 6,1%.

Con un 13,2% registrado en 2005, Oriente Medio y África del Norte siguen siendo la región con la mayor tasa de desempleo del mundo. La tasa del África Subsahariana se situó en el 9,7%, la segunda



EMPLEO JUVENIL: UN OBJETIVO MUNDIAL, UN RETO NACIONAL

El mundo se enfrenta a una crisis creciente del empleo juvenil. Los últimos datos de la OIT indican que de las aproximadamente 191 millones de personas desempleadas en 2004, casi la mitad (unos 86 millones) tiene entre 15 y 24 años de edad. En muchas economías, los jóvenes tienen más del triple de probabilidades que los adultos de verse en situación de desempleo. Ni los países industrializados ni las economías en desarrollo están aumentando actualmente las oportunidades de empleo de los jóvenes.

“No basta con crear empleo para los jóvenes. En todo el planeta, para los jóvenes no sólo resulta difícil o imposible encontrar empleo, sino encontrar empleo decente”, explica Juan Somavía, Director General de la OIT. “No se trata sólo de un reto económico, sino de una amenaza de enormes proporciones para la seguridad”.

Hoy hay más jóvenes pobres o desempleados que nunca. Alrededor de 106 millones de jóvenes trabajan pero viven en hogares que obtienen menos del equivalente a 1 dólar diario. Y millones de jóvenes están atrapados en empleos ocasionales, temporales o a tiempo parcial, que ofrecen escasas prestaciones y limitadas perspectivas de mejora. Evidentemente, hay que hacer algo.

Los jóvenes aportan a las economías energía, talento y creatividad que no podemos permitirnos dilapidar. En todo el mundo, hombres y mujeres jóvenes están realizando importantes aportaciones, ya sea como trabajadores productivos, emprendedores y consumidores, o como miembros de la sociedad civil y agentes del cambio. Lo que nuestros jóvenes hagan hoy constituirá la base de la marcha futura de nuestras economías.

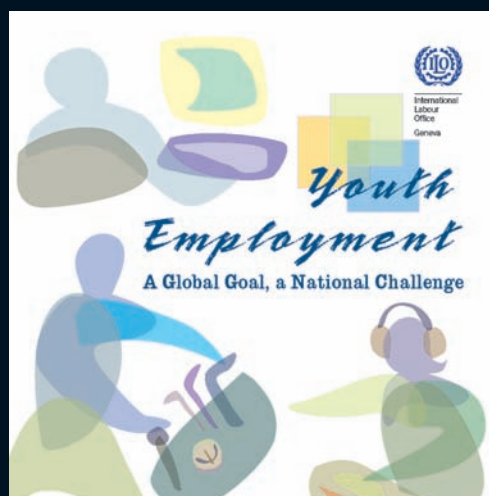
Una visión del desempleo juvenil

- El desempleo juvenil mundial pasó de 70,8 millones en 1994 a 85,7 millones en 2004, lo que supone un 45% del desempleo total.
- En 2004, los jóvenes representaron en torno al 20% de los 535 millones de trabajadores pobres del mundo. Aproximadamente 106 millones de jóvenes tenían trabajo pero vivían en hogares

que ingresaban menos del equivalente a 1 dólar diario.

La respuesta de la OIT

El empleo decente y productivo para los jóvenes es un de los principales compromisos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En el marco de este compromiso, la OIT desempeña un papel especial en la promoción de políticas e iniciativas sobre el empleo juvenil. El programa de la OIT sobre el empleo juvenil se desarrolla a través de una red mundial de técnicos especializados con su sede de Ginebra y sus más de 60 oficinas de todo el mundo. Proporciona ayuda a los países desarrollando intervenciones coherentes y coordinadas sobre el empleo juvenil.



Para más información, sírvase ponerse en contacto con el Programa de Empleo Juvenil, en:

tel: + 41 22 799 68 53

fax: + 41 22 799 75 62

correo electrónico: youth@ilo.org

sitio web: www.ilo.org/youth

>> más alta del mundo. Esta región tiene también la mayor cuota de pobreza laboral, lo cual subraya la urgencia de abordar el problema del déficit de trabajo decente en la zona.

Los ratios de empleo/población (porcentaje de personas en edad de trabajar con empleo) varían en las distintas regiones. Asia Oriental tiene el coeficiente más alto, un 71,1% en 2005, pero es también la región en la que más ha cambiado este porcentaje en los últimos diez años, con una caída de 3,5 puntos porcentuales. La región de Oriente Medio y África del Norte registró el índice más bajo, un 46,4% en 2005.

El informe de la OIT indica que la mayoría de las economías no han conseguido convertir el creci-

miento del PIB en creación de empleo o aumentos salariales, lo cual, unido a la racha de desastres naturales y al aumento de los precios de la energía, ha afectado de modo especialmente significativo a los trabajadores pobres del mundo.

El número de trabajadores pobres situados al nivel de 1 dólar se redujo en 2005 en todas las regiones, salvo en el África Subsahariana, donde aumentó en 2,5 millones, y Oriente Medio y África del Norte, región que se mantuvo más o menos igual. El número total de trabajadores pobres con 2 dólares diarios sólo se redujo en Europa Central y Oriental (países no pertenecientes a la UE) y la CEI, América Latina y el Caribe y principalmente en Asia Oriental. En



cambio, se incrementó en el Sudeste Asiático y el Pacífico, Asia Meridional, Oriente Medio, África del Norte y especialmente en el África Subsahariana.

La postura de la OIT

La OIT propone cinco medidas concretas para abordar la crisis mundial del empleo, que son:

- Cambiar las políticas económicas y sociales para situar el trabajo decente en el centro de las iniciativas de desarrollo, nacionales e internacionales, y crear un nuevo equilibrio entre las políticas económicas y nacionales que refuerce la estabilidad macroeconómica, la adaptabilidad y la seguridad.

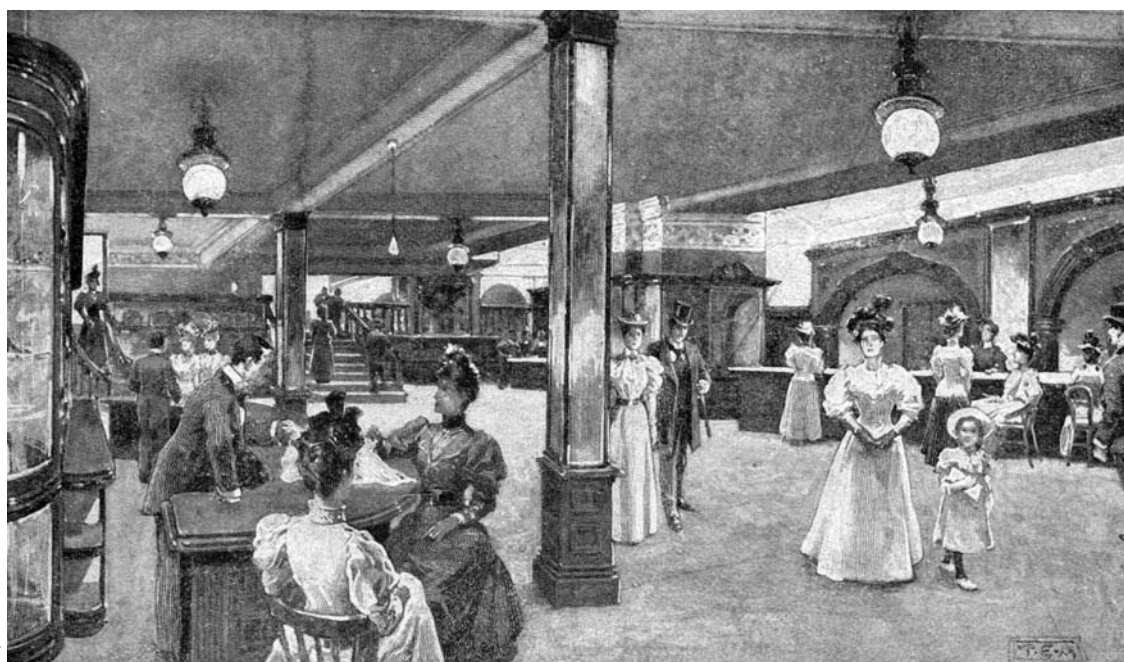
- Promover un crecimiento económico sostenible como medio para lograr un desarrollo económico mundial y local que sirva para crear puestos de trabajo decentes y duraderos.
- Crear el adecuado entorno de políticas y regulador para fomentar la competitividad y el desarrollo empresarial en todos los países. Promover el espíritu empresarial, la innovación y la productividad, destacando el papel de la pequeña empresa en la creación de empleo.
- Ampliar la formación, el aprendizaje continuo, la educación y otros medios que sirven para mejorar de las capacidades de las personas, prestando especial atención a los jóvenes. “Si conseguimos reducir simplemente a la mitad la tasa de desempleo juvenil, la economía mundial aumentará, al menos, 2,2 billones de dólares”, afirmó el Sr. Somavía.
- Promover una mejor gobernanza internacional para unir el trabajo de gobiernos, empresas, sindicatos y otros grupos interesados de la sociedad civil con el fin de reducir la pobreza y crear empleo.

“La crisis mundial del empleo es actualmente uno de los mayores riesgos para la seguridad”, afirmó el Sr. Somavía. “Si seguimos por el mismo camino, el mundo corre el riesgo de sufrir un aumento de la fragmentación, del proteccionismo y la confrontación”. La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso. Es hora de revisar los compromisos asumidos por la comunidad mundial de promover la inclusión social y el empleo como claves para reducir la pobreza, y el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: esta es la base del trabajo decente.”



Una apuesta personal

Por qué las empresas propiedad de trabajadores dan más que un beneficio



© John Lewis Store

Centro Comercial John Lewis en 1899

Las empresas propiedad de trabajadores siguen constituyendo una opción, a menudo pasada por alto, a disposición de las compañías como medio para aumentar la productividad, los beneficios y la moral de los empleados. Sin embargo, un nuevo estudio pone de relieve que el éxito abrumador de empresas como John Lewis, ubicada en el Reino Unido, se debe a mecanismos innovadores concebidos para fomentar la participación de los empleados y crear una “cultura de la propiedad”. *Andrew Bibby* examina el modo en que este modelo de empresa, total o mayoritariamente, en manos de trabajadores no sólo puede sostenerse por sí mismo y tener éxito, sino que resulta, de hecho, ampliamente aplicable.

LONDRES – En Oxford Street se encuentra la principal zona de compras de Londres, un imán tanto para nativos como para turistas, donde minoristas británicos e internacionales ubican sus famosas tiendas. Uno de estos negocios se distingue del resto por un rasgo sorprendente: es propiedad de 63.000 personas.

John Lewis, cuya actividad comercial en el Reino Unido se inició hace casi 150 años, es la mayor empresa propiedad de trabajadores del Reino Unido, con 27 grandes almacenes y cerca de 170 supermer-

cados. Los 63.000 trabajadores que componen la plantilla permanente reciben la denominación de “socios” y, conjuntamente, controlan en última instancia la actividad de la empresa. No hay accionistas externos; en realidad, todas las acciones de la compañía forman parte de un fideicomiso a beneficio de los empleados y creado especialmente al efecto.

John Lewis lleva operando como empresa en total copropiedad de los trabajadores desde 1950, cuando el hijo del fundador transfirió la propiedad de la sociedad al fideicomiso de empleados por un valor muy inferior al de mercado. Actualmente, en los estatutos de John Lewis se señala que el objeto último de la sociedad es “la felicidad de todos sus miembros, mediante la dotación de un empleo digno y satisfactorio en el desarrollo de una actividad empresarial de éxito”. Los socios “comparten las responsabilidades de la propiedad, así como sus recompensas en forma de beneficios, conocimiento y poder”.

The John Lewis Partnership, denominación oficial de la empresa, cuenta asimismo con mecanismos innovadores encaminados a fomentar la participación de los empleados en la actividad de la compañía. Paralelamente a las estructuras normales de gerencia existe un sistema separado de “órganos democráticos de partenariado”; concretamente uno

por cada unidad operativa principal. El Consejo de Asociación del grupo representa a todos los socios, se encarga de designar a cinco trabajadores no ejecutivos como miembros del principal consejo de administración y tiene poder para destituir al presidente. En cuanto al funcionamiento diario de la empresa, el personal puede exigir de la dirección que dé respuestas a las críticas y comentarios anónimos que se formulan a través de la revista interna de la compañía.

Dar a los empleados un trozo del pastel

Aunque John Lewis Partnership es bien conocida en el Reino Unido por su estructura innovadora, ha sido contemplada con indiferencia como modelo relevante para otras actividades empresariales ya que fue creada originalmente por su antiguo propietario como iniciativa filantrópica. Sin embargo, un nuevo informe titulado *Shared Company* (Empresa Compartida), publicado por Job Ownership Ltd (JOL), asociación de empresas propiedad de empleados del Reino Unido, señala que esta forma de estructura de negocio resulta eficaz en términos empresariales, y su aplicabilidad general es superior a la que la mayoría sospecha. El informe cita estudios académicos del Reino Unido, Estados Unidos y Japón que, según afirma, demuestran que la propiedad y la participación de los empleados mejora la productividad y el rendimiento de la empresa. Para lograrlo lo que es necesario, según se señala en el informe, es una "cultura de la propiedad".

JOL se muestra especialmente interesada en promover la idea de que los empleados adquieran pequeñas empresas de propiedad privada cuyos dueños han considerado la opción de retirarse de la actividad, normalmente cuando llega el momento de su jubilación. Según subraya JOL, no se trata necesariamente de actos de filantropía. De hecho, vender una empresa a sus gestores y a su plantilla puede constituir la forma más ventajosa de enajenar capital garantizando simultáneamente su capacidad para seguir operando. Patrick Burns, director ejecutivo de JOL, señala que un elevado número de empresas fracasa por deficiencias en la sucesión cuando se jubila el anterior propietario. Critica a los asesores empresariales y a los contables por que no siempre comprenden que las adquisiciones por los empleados constituyen una posible alternativa a la compra por parte de los directivos o a su venta en el mercado libre.

Con todo, para que los supuestos beneficios de la propiedad por los empleados se materialicen, la empresa debe encontrarse realmente en manos de la plantilla. JOL deja claro que no se refiere a la práctica internacional habitual de recompensar al personal, y en especial a los altos directivos, con acciones de la compañía como incentivo dirigido a la dirección o a RRHH. Por el contrario, su interés se centra

en las empresas propiedad de los empleados; en otras palabras, en compañías que se encuentran, total o mayoritariamente, en manos de su plantilla. La propiedad se concretará en tenencias de acciones individuales, colectivas (como en el caso de John Lewis), o en una combinación de ambas.

El aspecto crucial en opinión de David Erdal, director de Baxi Partnership, es un fondo de capitales para regímenes de copropiedad de los empleados. "El control es muy importante", asegura. "Si es inferior al 50%, entonces no es control". Añade que, en su opinión, las empresas, total o mayoritariamente, propiedad de empleados tienden a contar con una gobernanza corporativa más saludable. "En comparación con las sociedades propiedad de accionistas, en las que éstos suelen desconocer lo que sucede, los empleados conocen perfectamente quién actúa bien y quién no. Los consejeros han de jugar limpio", señala.

Las empresas propiedad de los empleados como John Lewis, en las que el capital social se mantiene en beneficio de la plantilla, no son equivalentes a las cooperativas de trabajadores, que suelen adoptar estructuras democráticas más rigurosas y se comprometen a atenerse a los siete principios establecidos en la Alianza Cooperativa Internacional. En cualquier caso, aún añadiendo las cooperativas, el número de empresas sujetas, en líneas generales, al control de los empleados sigue siendo relativamente limitado. Una dificultad radica en que estas empresas no siempre pueden acceder a toda la gama de capital en acciones que está a disposición de otras entidades y, por tanto, se ven obligadas a utilizar capital prestado o beneficios retenidos para financiar el crecimiento.

Todos para uno, y uno para todos

La cuestión de si debe animarse a los empleados a convertirse en copropietarios de su empresa y, en particular, si conviene alentarles a atender por sí



Centro Comercial John Lewis en 1960





Centro Comercial John Lewis

>> mismos algunas de las necesidades de capital de una empresa, ha estado en la agenda de la UE, particularmente al abordar la estrategia de Lisboa sobre competitividad económica. Hace tres años, una comunicación de la Comisión Europea instaba a

fomentar la participación financiera de los empleados en sus propias empresas como prioridad política dentro de los Estados miembros de la UE.

El llamamiento de la UE es de índole general y cubre multitud de situaciones, desde los mecanismos de copropiedad al estilo de JOL, a las corporaciones de carácter ordinario con regímenes de propiedad compartida. Quizá por esto, la cuestión de la participación financiera de los empleados puede ser controvertida. Algunos observadores señalan que puede resultar sumamente imprudente animar a los empleados a confiar en una sola empresa, no sólo en lo que respecta a su empleo y su pensión, sino también como lugar en el que invertir su dinero.

Como destaca el Dr. Antonio Fici de la Facultad de Derecho de la Universidad de Roma, los sindicatos también consideran normalmente con recelo los regímenes que animan a los trabajadores a invertir económicamente en sus empresas. “Temer que la participación directa de los empleados modificará el sistema de relaciones laborales, en términos de individualismo y de acciones de conflicto colectivo, lo que socavaría el papel protector que desempeñan estas organizaciones”, señala. Sin embargo, el Dr. Fici, que ha estudiado la participación de los empleados, particularmente, en relación con las cooperativas y las empresas sociales, señala que es muy posible desarrollar formas de este tipo de participación que puedan ser admitidas por los interlocutores sociales. En su opinión, ayuda a apreciar la distinción entre el reparto de beneficios y las verdaderas formas de propiedad de los empleados. Ciertamente, JOL no percibe ninguna dificultad a este respecto. Como se señala en su informe *Shared Company* “no hay nada en la propiedad de los empleados que excluya una función sólida y positiva de los sindicatos”.

EMPRESAS PROPIEDAD DE LOS TRABAJADORES: HECHOS SUCINTOS

Cómo crear una empresa:

- Vendiendo acciones a los empleados.
- Por medio de sistemas que permitan a los trabajadores adquirir o poseer acciones cuando se hayan alcanzado determinados objetivos o plazos marcados de antemano.
- Mediante normas de gestión, como es el caso de las sociedades de responsabilidad limitada en las que todos los miembros cuentan con los mismos derechos de voto.

Posibles estructuras:

- Sociedad de responsabilidad limitada.
- Sociedad industrial y de previsión* (IPS, en inglés).
- Sociedad limitada (los socios sólo responden por la cantidad garantizada).
- Partenariado.
- Cooperativa.
- Plan de transferencia de acciones a los trabajadores (ESOP, en inglés).

Principales ventajas:

- Las nuevas empresas pueden obtener dinero en metálico vendiendo acciones a sus empleados.
- La propiedad de los empleados ayuda a las empresas en crecimiento a contratar y retener a trabajadores clave.
- Un aumento de la motivación de la plantilla propicia un mejor rendimiento.

* N del T. Según la Iridis Enciclopedia, se entiende por “Industrial and provident society” (IPS), una forma de empresa que opera en el RU y que se utiliza para empresas sin capital en acciones como cooperativas, empresas sociales mutualidades, etc.

Discapacitados en Etiopía

Hacer que los servicios públicos funcionen para los pobres



El Presidente de Etiopía Girma Wolde-Giorgis en la ceremonia de inauguración del Yenegew Sew Sanitary Service Cooperative

La mayor parte de la población de Addis Abeba, estimada en 3 millones de personas, habita en barriadas marginales y asentamientos desestructurados. En junio de 2005, el Presidente de Etiopía inauguró oficialmente la primera de 30 modernas instalaciones de duchas y aseos públicos, gestionada por una cooperativa de discapacitados con la ayuda de la OIT. Esta innovadora propuesta a cargo de la Federación Etiope de Personas con Discapacidades (EFDP, en sus siglas en inglés) para renovar las instalaciones sanitarias existentes y aprovechar el potencial económico de desempleados con discapacidades obtuvo en 2003 un premio en el Concurso de la Feria del Desarrollo (FD) del Banco Mundial.

ADDIS ABEBA, Etiopía – Abaynesh Gebeyehu Damtew, una mujer discapacitada de 20 años de

edad procedente del norte de Etiopía, abandonó su localidad natal de Alamata hace ocho años con el fin de recibir tratamiento médico en la capital. No ha visto a su familia desde entonces.

“Mi familia no me necesitaba debido a mi discapacidad. En el lugar en que nací no había organización de discapacitados. Ni sensibilización sobre a la discapacidad. No se podían obtener ayudas ni servicios”, explica.

Tras completar su tratamiento médico, Abaynesh se afilió a la Asociación Nacional de Personas con Discapacidades Físicas. Utiliza una pequeña prótesis bajo su rodilla derecha, debido a su discapacidad causada por la polio. A pesar de sus dificultades de movilidad, Abaynesh asiste a clases nocturnas en la Escuela de enseñanza primaria y secundaria Basilius.

“Debo aprender hoy para cambiar mi vida



>> mañana”, asegura. “En lugar de sentarme sin hacer nada, trabajar da significado a mi vida”. Antes de las clases, asiste a un curso de formación profesional para convertirse en sastra cuatro días a la semana de 8 a 12.30 de la mañana, y trabaja como limpiadora en una de las 30 instalaciones de servicios sanitarios públicos gestionados por la cooperativa de servicios sanitarios Yenegew Sew, de 1 a 8 de la tarde.

La cooperativa se constituyó después de que la propuesta de la EFPD de renovar las instalaciones sanitarias existentes y crear puestos de trabajo para los desempleados con discapacidades obtuviera un premio en el concurso de la feria de desarrollo del Banco Mundial en 2003. La propuesta fue una de las 186 elegidas entre las más de 2.700 presentadas.

Cuando se diseñó el proyecto, la Agencia de Higiene, Embellecimiento y Desarrollo de Parques del Ayuntamiento de Addis Abeba planificaba la construcción de más de 200 nuevos aseos públicos, y la subcontratación de la gestión de las instalaciones existentes a organizaciones privadas y locales interesadas en su explotación a precios asequibles. El Ayuntamiento y la OIT se asociaron en la presentación de la propuesta de la EFPD para la renovación y la gestión de 30 instalaciones.

El objetivo del Concurso Mundial de la Feria del Desarrollo (FD) del Banco Mundial es identificar y financiar las ideas más innovadoras en el

ámbito del desarrollo en todo el mundo. El tema del Concurso de la FD de 2003 era: “Hacer que los servicios funcionen para los pobres”. En una ciudad en la que el 24% de las viviendas carece de aseo, y el 45% comparte fosas sépticas, la iniciativa de la EFPD ha supuesto una importante contribución para la mejora de la salud y la higiene públicas.

Habilitar a los trabajadores discapacitados mediante cooperativas

En enero de 2004, la EFPD comenzó oficialmente a implementar el proyecto de la FD denominado “Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades”.

“Los aseos públicos existentes eran inadecuados, estaban distribuidos irregularmente y tenían problemas de diseño. La mala utilización de estas instalaciones y el vandalismo eran habituales. Antes de iniciarse el proyecto, sólo 28 de los 72 aseos públicos se encontraban operativos”, explica Fisiha Belay, Directora General de la EFPD.

La EFPD no sólo construyó dos nuevos bloques, instalando 72 duchas y una lavandería piloto, además de renovar 30 aseos existentes, sino que también constituyó la Cooperativa de Servicios Sanitarios Yenegew Sew. La cooperativa proporciona trabajo a 250 desempleados con deficiencias visuales, auditivas y de movilidad, así como a ex-leprosos y madres de niños con retraso mental. Estas



© OIT PHOTO

modernas instalaciones de duchas y aseos públicos gestionadas por la Cooperativa prestan servicio al área de mercado principal de Addis Ababa, y cubren la carencia de este tipo de instalaciones de higiene pública en otras zonas de la ciudad.

Yenegew Sew cobra 0,25 birres (0,03 dólares de Estados Unidos) por utilizar los aseos, y 1 birr (0,12 dólares de Estados Unidos) por el servicio de ducha. “En Addis Abeba, pagar por utilizar aseos públicos es relativamente nuevo, pero la respuesta de los ciudadanos es alentadora y prevemos que aumente”, señala Belay.

“Lo único que nos preocupa es el plazo relativamente prolongado que lleva conseguir que un camión cisterna del Ayuntamiento vacíe las fosas sépticas, y la interrupción de los servicios cada vez que se llenan. . . junto con la EFPD, la cooperativa de personas discapacitadas ha elaborado una propuesta para la compra de uno de estos camiones”, añade.

Los dirigentes de la cooperativa recibieron formación gerencial y realizaron una visita de estudios a Tanzania, donde aprendieron el modo de gestionar instalaciones sanitarias como un servicio de utilidad pública de un proyecto de instalaciones higiénicas urbanas en Dar es Salaam patrocinado por la OIT. Los miembros de la cooperativa recibieron asimismo instrucción sobre atención al cliente, marketing, mantenimiento y fontanería. La OIT y la Development Cooperation Ireland (DCI), programa oficial de ayuda internacional del Gobierno irlandés, impartieron formación mediante un proyecto en curso de la OIT y la DCI sobre “Desarrollo de la iniciativa empresarial entre mujeres con discapacidades” en Addis Abeba, y en las regiones de Amhara y Tigray de Etiopía.

Instrumentos clave de la OIT en funcionamiento

La OIT promueve la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades mediante sus actividades de investigación, asesoramiento y servicio. Entre los principales instrumentos de la OIT en esta materia se cuentan el Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) de 1983 (núm. 159), y el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre la Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo, adoptado en 2001.

Se presta apoyo a los responsables de la formulación de políticas, a los interlocutores sociales y a las organizaciones de personas discapacitadas en



el diseño y la ejecución de programas de rehabilitación y formación profesional, así como en la formulación y la ejecución de políticas y leyes que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato de los discapacitados en la formación y el empleo. Los proyectos de cooperación técnica constituyen medios importantes de demostrar el modo en que estos principios pueden llevarse a la práctica.

“Las personas con discapacidades se ven atrapadas con frecuencia en un círculo vicioso de marginación, pobreza y exclusión social, y es necesaria una acción positiva que les ayude a salir de él”, declara Barbara Murray, Especialista Senior sobre Discapacidad de la OIT. “El proyecto de duchas y aseos públicos en Addis Abeba no sólo contribuye a superar las barreras con las que se enfrentan los discapacitados para encontrar empleo y ocupar su lugar en la sociedad, sino que procura también que los servicios públicos funcionen para el resto de los pobres”.



LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS



© A. Fiorentino/OIT

“Los discapacitados quieren lo que todos deseamos: la oportunidad de recibir formación, encontrar un trabajo gratificante, llevar una vida digna y ser valorados como miembros de la comunidad y del mundo en general”.

James Wolfensohn y Amartya Sen, “Ayudar a los discapacitados a salir de la sombra”, en *Global Viewpoint*, noviembre de 2004

De los 610 millones de personas con discapacidades que hay en el planeta, más de la mitad se encuentran en edad de trabajar y desean hacerlo. Sin embargo, la discriminación sigue abundando, incluso para aquéllos que cuentan con las cualificaciones y destrezas necesarias. Además, los estándares y la importancia de la formación profesional dirigida a los discapacitados siguen constituyendo un reto en numerosos países.

Para los 400 millones de discapacitados que existen en los países en desarrollo, estos problemas se ven agravados por el hecho de que la mayoría vive en áreas rurales, con frecuencia a bastante distancia de los programas de formación presencial impartidos en pueblos y ciudades. Este factor, por sí solo, excluye ya a numerosos discapacitados que dependen del apoyo de la familia y no desean abandonar su hogar.

El Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), de 1983 (núm. 159) insta a los Estados miembros a formular una políti-

ca nacional en materia de discapacidad basada en los principios de igualdad de oportunidades y de trato, no discriminación y ofrecimiento de oportunidades de formación y de empleo. En el ámbito del fomento de las oportunidades de formación profesional y de empleo para personas discapacitadas, la OIT colabora con gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores, instituciones de la sociedad civil y el sector privado.

Para muchos discapacitados de países en desarrollo, el empleo por cuenta propia, cualesquiera que sea su forma, constituye la opción más viable al finalizar su formación. El proyecto de la OIT en Etiopía descrito en el presente artículo constituye un ejemplo de cómo la Organización trabaja en asociación con organizaciones de personas discapacitadas (OPDs) con el fin de promover oportunidades de manera sostenible, desarrollando la capacidad de tales OPDs para que sigan desempeñando este papel una vez que el proyecto haya finalizado.

LECTURAS RECOMENDADAS

Managing disability in the workplace.
ILO code of practice
ISBN 92-2-111639-5

Placement of job-seekers with disabilities:
Elements of an effective service
ISBN 92-2-115114-X

Assisting disabled persons in finding employment:
A practical guide
ISBN 92-2-115116-6

Job and work analysis: Guidelines on identifying jobs for
persons with disabilities
ISBN 92-2-117864-1

Trade unions and workers with disabilities: Promoting
decent work, combating discrimination
Labour Education, vol. 2004/4, number 137,
ISSN 0378-5467

Para más información, sírvanse visitar www.ilo.org/publns o diríjense a la dirección de correo electrónico pubvente@ilo.org.

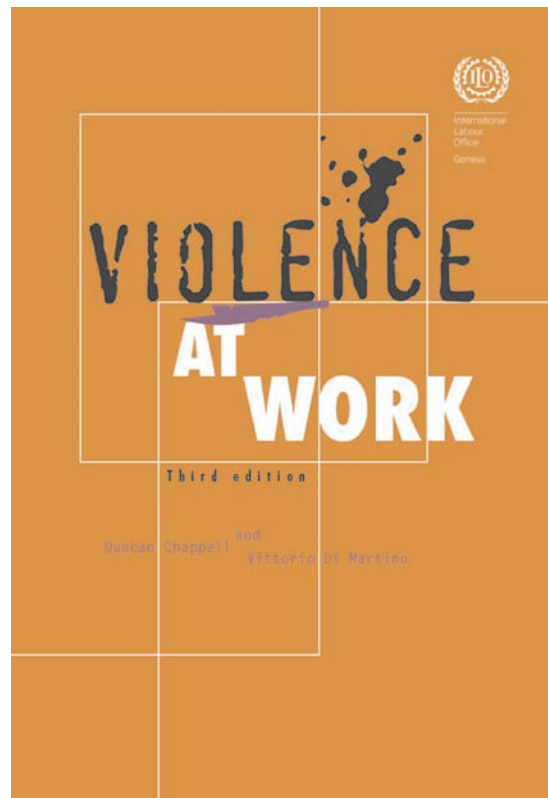
Domar a la bestia

Una mirada a las numerosas formas y maneras de violencia en el lugar de trabajo

Al abordar la violencia en el lugar de trabajo, como el acoso sexual, el psicológico (bullying) y las amenazas, el abuso de poder e incluso el homicidio, las personas se preguntan por qué sucede y quién puede atajarla. Sin embargo, la violencia es un fenómeno omnipresente que adopta múltiples formas y que está al acecho en lugares de trabajo, tanto formales como informales, y sobre la que, normalmente, resulta difícil precisar su existencia y sus instigadores. En la actualidad, la violencia en el lugar de trabajo es objeto de una mayor atención, y organizaciones como la OIT adoptan una posición de firmeza en la lucha contra este fenómeno mediante el desarrollo de normas, repertorios de recomendaciones prácticas y campañas de sensibilización local. Basándose en la tercera edición del informe recientemente publicado bajo el título *Violence at work*¹, (Violencia en el trabajo), Alicia Priest examina quiénes se encuentran en situación de riesgo, qué está en juego y qué acciones se emprenden para *evitar estas situaciones*.

Vivimos en un mundo violento y cruel. La reciente atención dedicada por los medios de comunicación a los atentados terroristas ha añadido un aspecto estremecedor a la imagen pública de la violencia. Sin embargo, son pocos los que se dan cuenta de que los incidentes violentos ocurren en un ámbito en el que pasan gran parte de su vida: el lugar de trabajo. Los actos de violencia suceden en fábricas, hospitales, escuelas, restaurantes, almacenes, oficinas, taxis y domicilios privados; en todos aquellos lugares en los que se trabaja y, en la mayoría de los casos, sin ser observados.

En la publicación de la OIT titulada *Violence at work*, recientemente actualizada y de gran valor informativo, los autores Duncan Chappell y Vittorio Di Martino abren las puertas de par en par a la observación del fenómeno. Reflejan un panorama desolador, en el que millones de trabajadores de todo el mundo sufren diversos perjuicios físicos, mentales y emocionales. Con demasiada frecuencia, tales agresiones dan lugar a la desesperación, la enfermedad, los accidentes y la muerte. La gama completa de actos agresivos practicados en los lugares de trabajo resulta asombrosa. Incluye el homicidio, la violación, el robo, las palizas, el acoso sexual y de otra índole, los insultos y el deterioro



intencionado de herramientas y equipos. La lista no acaba aquí. Una forma de violencia que no suele percibirse como tal, aún cuando puede causar una enorme angustia es el *mobbing*, o bullying colectivo a un trabajador perpetrado por sus compañeros y jefes.

Los autores relatan el caso de Leif, técnico de una gran fábrica noruega al que sus compañeros ridiculizaban reiteradamente a causa de su acento danés. Cuando pidió que pusieran fin a las bromas, las mofas se agravaron, lo que dio lugar a su creciente aislamiento y ansiedad. Leif, convertido en un paria en su lugar de trabajo, acabó desarrollando graves trastornos psicósomáticos, perdió su empleo y quedó prácticamente inútil para el trabajo. Las autoridades estiman que el *mobbing* influye en un porcentaje de entre el 10-15% del total de suicidios que tienen lugar anualmente en Suecia.

Otra forma de violencia en el lugar de trabajo casi invisible, pero devastadora, ocurre en el servicio doméstico en todo el mundo. Por ejemplo, es

¹ Duncan Chappell y Vittorio di Martino. *Violence at work* (Violencia en el trabajo). Tercera edición, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2006. ISBN 978-92-2-117948-1.



EN PRIMER PLANO: PROFESIONES DE RIESGO

La violencia siempre se ha producido en el territorio de ciertas profesiones como son la de velar por el cumplimiento de la ley y el periodismo en zonas de guerra. Sin embargo, como se pone de manifiesto en *Violence at work*, puestos de trabajo tradicionalmente inocuos devienen cada vez más peligrosos. La asistencia a centros docentes, como profesor o alumno, por ejemplo, se percibía como una actividad segura. Tal percepción se mantuvo hasta los tiroteos en las escuelas de Dunblane, Escocia, en 1996; Thurston, Oregon, en 1998; Columbine, Colorado, en 1999; y los apuñalamientos en un colegio de Japón en 2004. En la actualidad los ministerios de educación de todo el mundo dan cuenta de un aumento de la incidencia de los casos de intimidación, acoso y otros actos violentos en los centros docentes.

Otros colectivos profesionales considerados en situación de alto riesgo son los profesionales de la asistencia sanitaria, la medicina y la odontología; los trabajadores de autobuses, trenes y suburbanos; los conductores de taxis; los empleados de correos y los auxiliares de vuelo. Hasta los bibliotecarios públicos tienen más probabilidades que otros grupos de sufrir agresiones, ya que su política de puertas abiertas permite que cualquiera utilice los edificios en los que trabajan lo que, en ocasiones, genera problemas. "Algunos bibliotecarios han llegado a

ser asesinados", denuncian los autores de *Violence at work*, Duncan Chappell y Vittorio Di Martino.

¿Por qué trabajadores que desempeñan funciones tan dispares tienen las mismas posibilidades de sufrir actos de violencia? Los autores explican que el riesgo de padecer este tipo de actos depende no sólo de la actividad, sino también de las condiciones en que se realizan los trabajos. Por ejemplo, a medida que se extiende la automatización, aumenta el número de personas que gestionan tiendas en solitario. El trabajo en el comercio minorista no es intrínsecamente peligroso, pero realizar transacciones con dinero en efectivo sólo y por la noche sí entraña riesgos. Entre otras situaciones potencialmente peligrosas figuran: el trabajo ante el público; la utilización de elementos de valor como el dinero en efectivo, joyas o productos farmacéuticos, el trabajo con personas en estado de perturbación y el desempeño de tareas en organizaciones militares o paramilitares.

En el ejército, destacan los autores, los mayores riesgos no siempre provienen del enemigo. Por ejemplo, en diversos países existe una tradición consolidada de torturar a los nuevos reclutas, y algunas mujeres soldado, tanto en países industrializados, como en desarrollo han sido violadas o sufrido agresiones sexuales por parte de sus compañeros.

>> frecuente que las mujeres emigrantes en Arabia Saudí que trabajan en este sector se suiciden arrojándose desde los pisos superiores de sus lugares de empleo en un intento de escapar de sus empleadores abusivos, explican Chappell y Di Martino. De hecho, en 2002, un gran hospital saudí reveló que en sus instalaciones ingresaban por semana de dos a tres trabajadoras extranjeras del servicio doméstico con graves lesiones de rotura de huesos causadas por saltar desde las ventanas de habitaciones cerradas con llave y otras dependencias de las casas donde trabajaban.

¿Por qué sucede?

Violence at work es más que una letanía de males cometidas en los lugares de trabajo. Esta obra constituye un intento ambicioso y valiente por comprender la naturaleza polifacética y el alcance global de la violencia en el lugar de trabajo, con el fin de promover su erradicación. Irónicamente, a medida que aumenta el conocimiento de los actos violentos en el ámbito laboral (en gran medida a causa de sucesos terribles como los tiroteos en centros escolares o los asesinatos en oficinas de correos), también se eleva la incidencia de la violencia en el trabajo.

La recopilación de datos, admiten los autores, plantea normalmente dificultades, especialmente en los países en desarrollo, donde "las deficiencias generalizadas en cuanto al registro de incidentes de violencia en el lugar de trabajo parecen constituir más la norma que la excepción". La situación se complica aún más por la diversidad de definiciones culturales de lo que constituye violencia y el papel que desempeña ésta en la sociedad. En Bulgaria, por ejemplo, la violencia se percibe como un ele-

mento normal de la vida ordinaria y como una forma de "regular las relaciones familiares, sociales, interpersonales e institucionales". El elevado nivel de violencia en el lugar de trabajo en Sudáfrica es sintomático de la existencia de problemas de mayor alcance enraizados, desde hace mucho tiempo, en las duras realidades socioeconómicas del país. A pesar de estas particularidades, Chappell y Di Martino presentan cantidad de datos probatorios sobre el auge de la violencia en el trabajo. Según argumentan, se trata de una "tendencia preocupante" que refleja un incremento generalizado del malestar de las comunidades y el derrumbe de los valores sociales.

Los autores afirman que un sinnúmero de síntomas externos pueden contribuir tanto a la existencia como al agravamiento de la violencia en el lugar de trabajo. Factores de riesgo como una infancia en la que se hayan padecido malos tratos pueden llevar a una persona a cometer actos violentos. Es posible que la testosterona u otros factores específicos de género ejerzan influencia, ya que la probabilidad de que un hombre sea acusado de cometer acciones violentas es, al menos, diez veces superior a la de que una mujer sea la acusada. Asimismo, la composición física del entorno de trabajo puede contribuir a crear un marco propicio: un emplazamiento degradado puede invitar a la violencia.

¿Quién está en peligro?

Los autores arrojan luz asimismo respecto a las víctimas más probables de la violencia. Aunque ciertas ocupaciones conllevan de manera intrínseca más riesgos que otras (véase el recuadro), las víctimas suelen compartir una característica fundamental: la impotencia. Tal condición coloca a



© L. Fiore/JTCOIT

mujeres, niños y jóvenes, trabajadores individuales, inmigrantes y “empleados precarios” en situación de mayor riesgo de sufrir abusos.

Por otra parte, los autores identifican varios factores modernos causantes de estrés, como los despidos colectivos, las elevadas cargas de trabajo, el ritmo acelerado del mismo, los recortes salariales y un aumento del recurso a contratos de corta duración y al trabajo eventual que, en su opinión, pueden generar “un clima de violencia impulsado por la incertidumbre, la exasperación creciente y la vulnerabilidad”. Y en la vulnerabilidad, concluyen,

“radica una gran parte de los actos de violencia en el trabajo”.

Aunque los medios de comunicación tienden a achacar los actos violentos en el ámbito laboral a la actuación de “empleados descontentos que pierden los estribos”, los autores demuestran que la violencia se encuentra mucho más extendida y rara vez obedece a razones tan simples. Más que esporádica, sin sentido e impredecible, la violencia en los lugares de trabajo es un fenómeno altamente complejo e intrincado en el tejido social, organizativo y económico de la cultura de los centros de



SOLUCIÓN, ¿A QUÉ COSTE?

Curiosamente, frente a un mayor reconocimiento de las agresiones psicológicas como el acoso y la intimidación en el lugar de trabajo, se ha producido un descenso de la atención prestada a los ataques físicos. Se trata de una evolución, como mínimo, inquietante, considerando la abundancia de datos contenidos en la obra de Chappell y Martino que indican la persistencia de la brutalidad física, tanto en los países desarrollados como en las regiones en desarrollo.

Por otro lado, con frecuencia, el acceso a soluciones puede plantear dificultades. A pesar de los avances cosechados en el frente legislativo y normativo, las respuestas a la violencia en los lugares de trabajo siguen siendo fragmentarias, y los demandantes pueden verse inmersos en costosos y estresantes litigios.

Con arreglo a todo tipo de estimaciones, la violencia en el lugar de trabajo resulta enormemente cara. Desde una perspectiva individual, el coste del dolor y el sufrimiento personal derivado de un incidente violento grave es incalculable. Sin embargo, los costes de la violencia se extienden como una onda expansiva para afectar a los familiares del trabajador, a otros miembros de la plantilla, a los empleadores, a la comunidad y a la sociedad en general. Los

expertos que tratan de medir este quebranto consideran una gama de efectos negativos como el deterioro del estado de ánimo: el aumento del absentismo, el incremento de la rotación de personal y los costes de asistencia sanitaria y rehabilitación, el descenso de la eficacia y el rendimiento y, en última instancia, la caída de la productividad. En Estados Unidos, se estima que el coste total anual para los empleados debido a la violencia en lugares de trabajo asciende a 4.200 millones de dólares.

Es lógico argumentar que la plena erradicación de la violencia en los lugares de trabajo resulta inalcanzable. No obstante, es igualmente indudable la capacidad de las personas para reducir en gran medida el número de casos, sobre todo ahora que se sabe tanto acerca de sus causas y condiciones. En cualquier caso, ¿qué exigiría la consecución de tal objetivo?

Hace 35 años, el sociólogo estadounidense Amitai Etzioni respondió lo siguiente: “sólo una sociedad justa y cohesionada, capaz de responder a nuevas exigencias, satisfacer las ya existentes y ofrecer a sus miembros una vida plena de significado, atenuaría en gran medida la violencia, pero incluso tal sociedad no la erradicaría”.

>> trabajo. “Las causas y consecuencias de la violencia en el lugar de trabajo”, afirman, “no pueden analizarse al margen de las relaciones de empleo”.

¿A qué recurrir?

Sin embargo, en tales relaciones radica la esperanza de cambio. En *Violence at work*, Chappell y Di Martino evalúan las ventajas de diversos tipos de respuesta a la violencia en el lugar de trabajo, como son los convenios colectivos, las actuaciones en el ámbito de la formulación de políticas, diseños de lugares de trabajo más seguros y “buenas prácticas”.

Entre las numerosas directrices existentes en materia de prevención de la violencia en el trabajo, destacan tres temas comunes:

- La organización y el entorno de trabajo son claves importantes para determinar las causas y las soluciones del problema.
- La participación de los trabajadores y sus representantes resulta crucial, tanto en la identificación del problema como en la puesta en práctica de soluciones.
- Las cualificaciones interpersonales, tanto de gerentes como de trabajadores, resultan primordiales.

Una amplia gama de instrumentos de legislación pública y recomendaciones para la acción comienzan a ejercer efecto. Por ejemplo, la Directiva 2002/73/CD de la Unión Europea relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres ha influido en la implementación de legislaciones nacionales en materia de acoso sexual en los países de la UE, mientras que, por su parte, numerosos países en desarrollo y en transición han promulgado leyes específicas que prohíben tal forma de abuso y establecen medidas de protección al respecto. Entre estos países figuran Argentina, Bangla-

desh, Belize, Costa Rica, Croacia, República Dominicana, Fiji, Guyana, Honduras, República de Corea, Lesotho, Mauricio, Namibia, Panamá, Paraguay, Filipinas, Rumanía, Sudáfrica, Sri Lanka, Tailandia, República Unida de Tanzania, Uruguay y Venezuela.

En el ámbito internacional, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1949, la acción encaminada a combatir la violencia en los lugares de trabajo ha comprendido iniciativas relevantes. Entre las más recientes se cuentan un importante estudio sobre la violencia contra las mujeres elaborado en 2003 por el Ponente Especial ante la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas; la entrada en vigor en 2003 de otro instrumento de este organismo, a saber, la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares; un estudio especial sobre la relación existente entre la violencia en el trabajo y el estrés profesional realizado en 2003 por la OIT, el Consejo Internacional de Enfermeras, la Organización Mundial de la Salud y la Internacional de Servicios Públicos.

La OIT asume desde hace tiempo un compromiso firme, manifestado mediante diversos Convenios fundamentales, con la protección de los trabajadores y la dignidad en el trabajo. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT de 2004 sobre la *Violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios y medidas para combatirla* se basó en un análisis sobre alcance y gravedad de la violencia en el lugar de trabajo en diversos ámbitos de los servicios, incluidos los de correos, las artes interpretativas y el periodismo, el transporte, la educación, los servicios financieros, los hoteles, la restauración y el turismo.



© L. Fiore/ITCOIT



PLANETA TRABAJO

UNA REVISIÓN DE LAS TENDENCIAS Y AVANCES
EN CUESTIONES LABORALES

Las mujeres en el deporte: ¿hasta qué punto juegan en igualdad de condiciones?

En el terreno de juego y en las salas de los tribunales, la cuestión del papel de la mujer en el deporte profesional —y la enorme brecha que separa a hombres y mujeres en el mundo de los deportes en lo relativo a oportunidades, financiación y publicidad en los medios de comunicación— es representativa de una pregunta más general que cabe plantearse hoy sobre la igualdad de género: ¿significa “igualdad” que son realmente iguales? La consideración de las mujeres y su papel en el mundo del deporte incluye todas las cuestiones que actualmente son debatidas más allá del ámbito deportivo, como la mujer en la toma de decisiones, la mujer en puestos directivos o la mujer en una amplia serie de profesiones. Planeta Trabajo examina el papel de las mujeres en el mundo del deporte como reflejo de la situación en que se encuentran las cuestiones de género en un sentido más general, y cómo contribuyen las mujeres a la promoción de la igualdad en un contexto profesional más amplio a través del deporte.

■ En el mundo del deporte, el género se ha convertido en un acontecimiento de primera línea. El papel que desempeñan las mujeres en el deporte va cobrando fuerza en todo el mundo, y su presencia, firmeza y actividad trascienden los estadios. La victoria en el deporte no sólo se traduce en triunfos y parabienes, sino que es también una carrera por la lucha contra los estereotipos sociales y la consecución del objetivo de la igualdad de género. La afirmación de que las barreras deportivas que parecían insalvables para las mujeres no sólo están cayendo, sino que se están superando es algo más que una analogía válida: es un símbolo del avance conseguido por las mujeres, tanto dentro como fuera del terreno de juego, en el que la igualdad de condiciones es cada vez mayor. Deportistas, entrenadoras, patrocinadoras y otras mujeres que se ganan la vida en el sector de los deportes son hoy las abanderadas del cambio en las normas culturales, y están comprobando que los deportes pueden constituir un trampolín para que las sociedades sigan avanzando. Ya sea por trabajo o por placer, las atletas y el público que las apoya han hecho literalmente enormes progresos, dirigiendo su ambición, su visión y su entusiasmo al objetivo de conseguir unas condiciones de igualdad universales en el mundo del trabajo.



Nawal El Moutawakel posa ante la fotografía que muestra su victoria en los 400 metros vallas en los Juegos Olímpicos de 2004. El Moutawakel participó como conferenciante en el evento del Día Internacional de la Mujer celebrado en Ginebra. (Ver informe en la página 34)

■ La presencia de atletas, entrenadoras y patrocinadoras en el mundo deportivo de hoy poco tiene que ver con la situación en la que se encontraban hace poco más de un siglo. Cuando se celebraron los primeros Juegos Olímpicos en 1896, la idea de que participaran mujeres se consideró “poco femenina”. Desde entonces, es fácil ver los progresos conseguidos en muchas partes del mundo. Hacia 1900, los valores sociales se modernizaron lo suficiente como para per-

mitir que hubiera 11 mujeres junto a 1.319 hombres en la ceremonia de inauguración de los Juegos Olímpicos de París, aunque su participación estuvo limitada a los deportes considerados “propios” de las mujeres: tenis y golf.

■ En los Juegos Olímpicos de 2004, celebrados en Atenas, se batió una nueva marca mundial: algo más del cuarenta por ciento de los participantes eran mujeres. La razón hay que buscarla en el

© M. Crozet/OIT

>>



© IOC

>> número de países cada vez menor que enviaban equipos formados sólo por hombres –hubo 35 equipos nacionales masculinos en los Juegos Olímpicos de 1992 en Barcelona, 26 en los de 1996 en Atlanta y 12 en los de 2000 en Sydney (South China Morning Post, diciembre de 2005).

■ En los Cuartos Juegos Islámicos Femeninos, que tuvieron lugar en 2005 en Teherán, hubo 1.300 atletas femeninas en representación de 43 países, y el Gobierno de **Irán** aportó 1,4 millones de dólares de Estados Unidos para la celebración de los juegos (Business Recorder, septiembre de 2005).

■ En otras competiciones deportivas internacionales se han producido también importantes avances en el acceso a la participación y en la igualdad de las remuneraciones. En **Escocia**, el Royal & Ancient Club, de 250 años de antigüedad y considerado la primera autoridad mundial en golf, para el Torneo Abierto de 2005 levantó una prohibición consolidada desde hacía mucho tiempo que impedía jugar a las mujeres (The Guardian, febrero de 2005). En tenis, el Abierto de **Francia** se ha unido recientemente a los Abiertos de **Australia** y **Estados Unidos** y ha ofrecido a los competidores de ambos sexos el mismo premio en metálico, lo que deja a Wimbledon como el único torneo importante en el que los premios no son iguales (Sports Business, septiembre de 2005). Asimismo, el Maratón de **Singapur** de 2005 pagó el mismo premio en metálico a los hombres y a las mujeres ganadores en

sus correspondientes categorías (The Straits Times, junio de 2005).

DEPORTES TRADICIONALES, NUEVAS BARRERAS

■ No cabe duda de que estas victorias que tanto esfuerzo ha costado ganar no constituyen la norma, y las mujeres que empiezan su andadura en el mundo del deporte tienen una larga batalla que librar debido a las limitadas oportunidades para competir y conseguir apoyo y dinero. “La gente suele creer que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres, pero las infraestructuras de las que disponen las mujeres son precarias, y los horarios no propician la práctica del deporte”, afirmó Alfredina Silva, una ex futbolista profesional de **Portugal**, en una entrevista de la OIT emitida este año con motivo del Día Internacional de la Mujer (DIM).

■ Las obligaciones familiares pueden ser también un obstáculo para la práctica deportiva por parte de las mujeres en algunas partes del mundo. “En África no se presta la misma atención a las jóvenes que a los jóvenes”, declaró Tirunesh Dibaba, corredora de fondo de **Etiopía**, en una entrevista de la OIT en el DIM. “Lo que hace difícil que las mujeres se dediquen a correr es la familia. La familia no te permite correr, como tampoco te deja ir a la escuela. Una chica debe trabajar en casa, siempre en casa”.

■ Cuando una mujer se convierte en atleta profesional, las desigualdades más

evidentes entre los atletas de ambos sexos pueden medirse en función de lo que cobran y de la cobertura que reciben en los medios de comunicación. Por ejemplo, según el Comité Nacional para la Igualdad de Remuneración de **Estados Unidos**, el salario medio en la Asociación Nacional Femenina de Baloncesto (WNBA) representa sólo el 2% de la media de la Asociación Nacional de Baloncesto (NBA) masculina (www.pay-equity.org). Igual de desequilibrada es la cobertura que reciben unos y otras en los medios de comunicación: en 2004 la proporción en la cobertura entre los deportes profesionales masculinos y femeninos fue de 9 a 1 en la televisión de Estados Unidos, y de 20 a 1 en la prensa escrita (Ms., verano de 2004).

■ Así pues, ¿quién marca las pautas en los medios de comunicación? ¿Los jefes de redacción que asignan los reportajes y la cobertura, o los lectores? ¿Cómo es posible que haya tales diferencias hoy día? Una encuesta realizada en 2003 entre jefes de redacción y redactores de la sección de deportes de 285 periódicos del sudeste de **Estados Unidos** reveló que el 25% de los jefes de redacción sigue pensando que las mujeres son por naturaleza menos atléticas que los hombres. Casi la mitad de los encuestados afirmó que los deportes masculinos se vieron perjudicados por el Título IX, la resolución de 1972 que prohibió la discriminación por razón de género en cualquier programa educativo con financiación federal. Casi el 90% aseguró que el equilibrio de géneros en las secciones deportivas de los periódicos reflejaba el mayor interés de los lectores por los deportes masculinos en comparación con los femeninos, y aproximadamente el 45% señaló que, en su opinión, el interés de las mujeres por el deporte era escaso o nulo. Sólo los jefes de redacción más jóvenes se mostraron menos partidarios de considerar el Título



© IOC



© IOC

lo IX como un problema para los deportes masculinos (Associated Press, 2005).

■ En un estudio europeo realizado en 2005 las opiniones fueron parecidas. El estudio se basó en la cobertura periodística de los deportes femeninos en **Bélgica, Dinamarca, Francia e Italia** durante los Juegos Olímpicos de 2000 en Sydney. Lo que se evaluaba era el número de artículos, su tamaño, el lugar que ocupaban en la página, las fotografías que acompañaban al texto y el tamaño de las mismas en los principales periódicos de los cuatro países europeos. Es estudio reveló que el índice de cobertura periodística fue similar al índice de participación femenina en los Juegos, con sólo un 29,3 por ciento de artículos y un 38 por ciento de fotografías dedicadas a los deportes femeninos. En todo caso, no se observaron diferencias de género importantes por lo que respecta al tamaño de los artículos, su colocación dentro de la página, las fotografías que los acompañaban y el tamaño de éstas (Research Quarterly for Exercise and Sport, junio de 2005).

■ “El eco que tienen los deportes femeninos es mucho menor que el de los masculinos”, afirmó Silva. “Las mujeres podrían desempeñar un papel clave en la toma de decisiones y garantizar una mayor participación de mujeres en los deportes mediante la mejora de sus condiciones.”

ASUMIR EL LIDERAZGO

■ Un ámbito relacionado directamente con el avance de la causa en favor de la igualdad de género en los deportes es el

liderazgo. En todo el mundo, el número de mujeres que ocupan puestos de liderazgo en los que deben tomarse decisiones sigue siendo aún relativamente reducido. Algunos atribuyen esta escasa presencia en el nivel ejecutivo a los efectos del “techo de cristal”, a las barreras sociales y culturales, a la falta de candidatas y a un entorno profesional que no resulta muy propicio.

■ Pat Summitt, considerada una de las mejores entrenadoras de baloncesto universitario de todos los tiempos, es uno de los modelos más poderosos en el desempeño de funciones femeninas que lucha por derribar esas barreras. Ex jugadora de baloncesto, a los 22 años pasó a entrenar al equipo femenino de la Universidad de Tennessee de Estados Unidos, en 1974, y el año pasado se convirtió en la entrenadora de baloncesto universitario con

mayor éxito de la historia en ese país al acumular más de 880 victorias. Entrenó también al equipo femenino de baloncesto de **Estados Unidos** antes de que consiguiera su primera medalla de oro en los Juegos Olímpicos de Los Angeles de 1984. (The Sunday Times, marzo de 2006).

■ El periodismo deportivo es otro sector con un grueso techo de cristal. Pero las mujeres que lo han roto se han convertido en leyendas. Melissa Ludtke, una reportera de la revista Sports Illustrated de Estados Unidos, pasó a la historia al entablar una demanda judicial por no permitírsele la entrada a los vestuarios durante el Campeonato Mundial de Béisbol de 1977 entre los Yankees de Nueva York y los Dodgers de Los Ángeles. El pleito acabó con un fallo sin precedentes del tribunal federal en 1978, en virtud del cual se concedía a las periodistas los mismos derechos de acceso a los vestuarios y otras instalaciones deportivas (American Journalism Review, enero de 2005).

■ Ahora bien, el cambio que da lugar a la igualdad y el equilibrio en el ámbito ejecutivo avanza a un ritmo lento. En 2005, sólo 12 de los 116 miembros del Comité Olímpico Internacional (COI) eran mujeres. De 202 Comités Olímpicos Nacionales (CON), sólo nueve tienen mujeres en la presidencia, cinco de ellos en África. El COI, como parte de su política relativa a las mujeres y el deporte, estableció en 1997 unos objetivos encaminados a aumentar el número de



© IOC



© IOC

>> mujeres en puestos ejecutivos hasta el 10% en 2001, y el 20% en 2005. A efectos comparativos, el porcentaje de mujeres que participó en la Conferencia Internacional del Trabajo, por región, incluidas las ministras durante el periodo de 2001 a 2005 fue del 22% (Gender Balance in the International Labour Conference, OIT 2005).

■ Ian Henry y Anita White, autores del artículo “Mujeres, liderazgo y el movimiento olímpico”, incluido en la publicación de la OIT de 2006 *Beyond the Scoreboard*, encuestaron a los secretarios generales de cada CON y a las mujeres que son en la actualidad miembros de los mismos, a fin de evaluar el proceso de contratación, la vías profesionales, el impacto general en las organizaciones y el nivel de apoyo necesario para garantizar la consecución de una mayor participación de las mujeres en funciones que exigen toma de decisiones. Los resultados indican que, de hecho, desde que se establecieron los objetivos, la proporción de mujeres en el nivel ejecutivo de los CON ha aumentado. Además, el estudio contribuyó a aumentar la sensibilización con respecto a las desigualdades de género, a incluir a mujeres en la familia olímpica y a mejorar la gobernanza olímpica dando un ejemplo y proporcionando un liderazgo moral al mundo del deporte en términos de representación de equitativa.

LO QUE EL DEPORTE PUEDE HACER POR LAS MUJERES

■ La participación de mujeres y hombres en los deportes puede revelar datos

cruciales sobre disciplina, establecimiento de objetivos, comunicación y ética del trabajo, que pueden trasladarse a ámbitos más amplios y, a menudo, traducirse en carreras profesionales plagadas de éxitos. Por ejemplo, Marjo Matikainen, de **Finlandia**, campeón mundial y medalla de oro olímpica en esquí de fondo en 1988, se diplomó posteriormente en Ingeniería y actualmente es diputado del Parlamento Europeo. “Lo que me resulta interesante a este respecto es que las mujeres que han tenido éxito en el deporte han aplicado también a su vida el aprendizaje basado en objetivos y han estudiado en la universidad o han fundado sus propias empresas”, declaró la psicóloga deportiva y ex atleta olímpica finlandesa Laura Jansson en una entrevista para la OIT. “Los atletas de élite están en

plena forma entre los 20 y los 30 años, según la disciplina de que se trate. Después, pueden convertirse en unos excelentes entrenadores y educadores con una enorme responsabilidad para ayudar a que la siguiente generación siga sus pasos”.

■ Esto es lo que hizo exactamente Cecilia Tait, ex jugadora profesional de balonvolea de **Perú**. Sus esfuerzos en la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres en el deporte propiciaron su elección para el Congreso en su país. “Deberíamos seguir intentando emular a nuestros ídolos deportivos, además de crear otros nuevos, para demostrar que a través del deporte puede mejorarse la calidad de vida”, declaró en una entrevista de la OIT para el DIM. “¿Por qué creen que me han votado para el Congreso? Porque soy mujer y soy atleta, y porque si no hubiera sido atleta, ni usted ni los demás sabrían quién soy. Somos personajes públicos, y un país sin historia y sin ejemplos no avanza”.

■ La importancia de los ídolos deportivos para las mujeres es innegable. En realidad, podría afirmarse que es un círculo virtuoso. Cuantas más funciones directivas y positivas desempeñen las mujeres como atletas, entrenadoras, periodistas y responsables de la toma de decisiones, más mujeres comprobarán que las desigualdades de género pueden superarse, y no sólo en los deportes, sino en todas las profesiones.

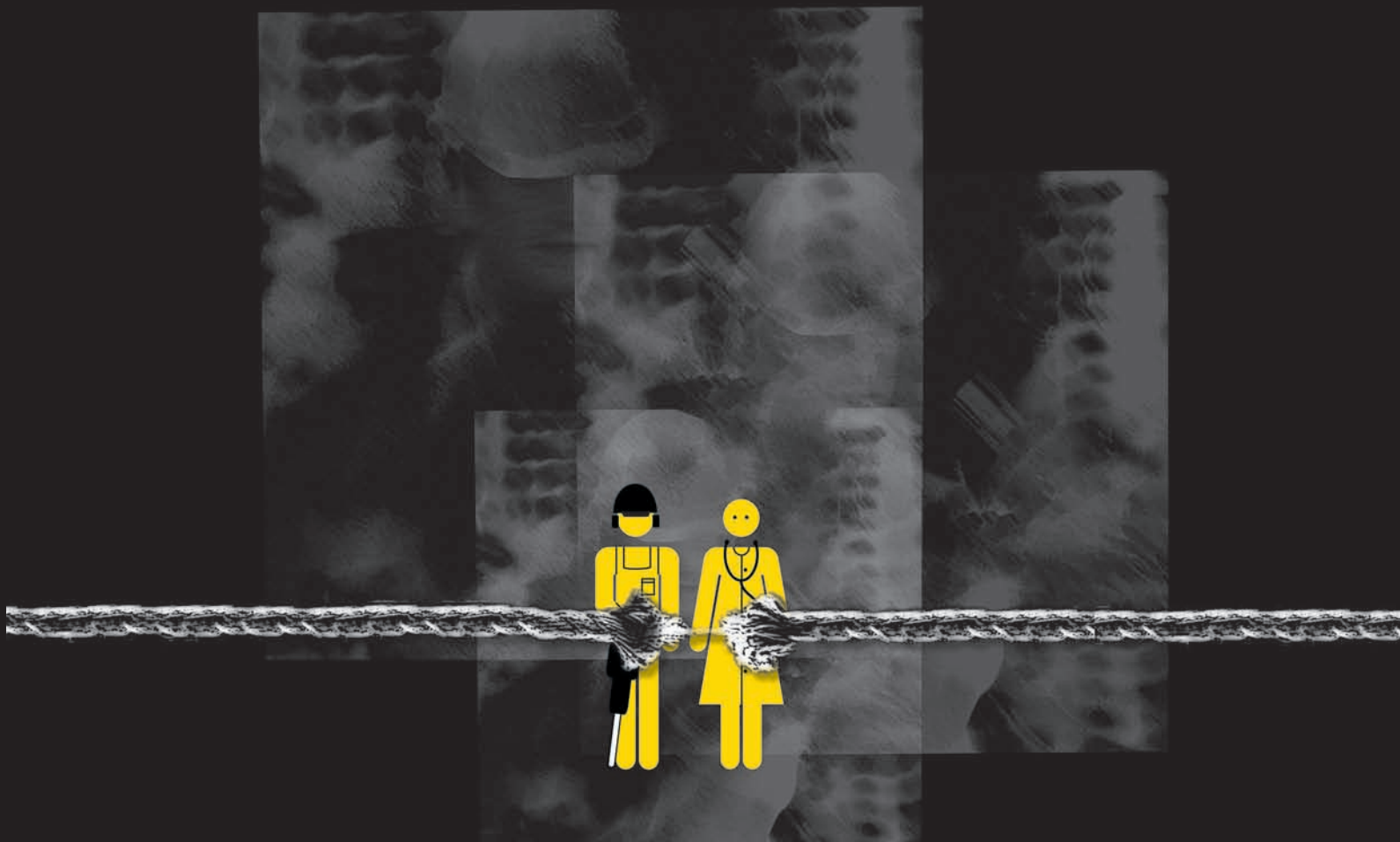


© IOC



Organización
Internacional
del Trabajo

El trabajo decente **debe ser** trabajo seguro



www.ilo.org/safework/safeday

OIT - Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de la AISS





Organización
Internacional
del Trabajo

VIH/SIDA : Prevención de riesgos y promoción de la salud en el trabajo



www.ilo.org/safework/safeday

OIT - Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de la AISS



Indicadores Claves del Mercado de Trabajo (KILM)

Un informe de la OIT observa amplias brechas en salarios y ganancias de la productividad

Según los más recientes Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (KILM en su acrónimo inglés), el crecimiento económico mundial muestra cada vez mayor ineficacia al traducirse en más y mejores puestos de trabajo que propicien una reducción de la pobreza. Los KILM¹ 2005 ponen de relieve que, en el marco de esta tendencia global, las distintas regiones obtienen resultados diversos en términos de creación de empleo, productividad, mejoras salariales y reducción de la pobreza.



© J. Delorme/OIT

GINEBRA – Adoptando un punto de vista global, la 4ª edición de los KILM señala que, en la actualidad, la mitad de los trabajadores del mundo sigue sin ganar lo suficiente para situarse ellos mismos y sus familias por encima del umbral de pobreza fijado en 2 dólares de Estados Unidos al día.

“El mensaje principal es que, hasta ahora, la consecución de mejores empleos e ingresos para los trabajadores del mundo no ha sido una prioridad de la formulación de políticas”, señaló Juan Somavía, Director General de la OIT, con ocasión de la presentación. “Hasta ahora, la globalización no ha dado lugar a la creación de un número suficiente y sostenible de oportunidades de trabajo decente en todo el mundo. Esa situación tiene que cambiar, y como han señalado ya numerosos líderes, debemos convertir al trabajo decente en un objetivo central de todas las políticas económicas y sociales. Este informe puede constituir una herramienta útil para promover tal objetivo”.

El estudio señala que, mientras que en ciertas áreas de Asia, la expansión económica fomenta un crecimiento sólido del empleo y una mejora de las condiciones de vida, en otras regiones como África y parte de América Latina se asiste a un aumento de personas que trabajan en condiciones menos favorables, especialmente en el sector agrícola. Los recientes KILM afirman también que, a menudo, para millones de trabajadores, los nuevos puestos de trabajo apenas proporcionan ingresos suficientes para situarles por encima del

umbral de pobreza, o se encuentran muy por debajo de lo que constituye una labor satisfactoria y productiva conforme a cualquier baremo adecuado. El número total de trabajadores de ambos sexos que viven con menos de 2 dólares de Estados Unidos al día no ha descendido en el último decenio, por el contrario, la cifra de 1.380 millones de hombres y mujeres en tales condiciones constituye un pequeño porcentaje del empleo total, apenas por debajo del 50%, lo que supone un descenso respecto al 57% registrado en 1994.

El informe subraya que en muchas economías en desarrollo el problema estriba principalmente en la falta de trabajo decente y productivo, más que en un fuerte desempleo. Mujeres y hombres afrontan jornadas de trabajo largas y agotadoras a cambio de muy poco, porque su única alternativa es no obtener ingreso alguno.

Los nuevos KILM ofrecen una visión detallada, tanto de la cantidad, como de la calidad del empleo en todo el mundo, mediante el examen de 20 indicadores principales del mercado de trabajo. Se incluyen aspectos cuantitativos como la participación en la población activa, el empleo, la inactividad, las elasticidades del empleo, el empleo sectorial, la productividad laboral y el desempleo; y cualitativos, como las horas trabajadas, los salarios, la situación en el empleo, la duración del desempleo y otras variables.

Para más información, sírvanse visitar <http://kilm.ilo.org/2205/press>

¹ *Key Indicators of the Labour Markets*, 4ª edición, OIT, Ginebra, 2005, versión en CD-ROM: ISBN 92-2-017568-1. Versión impresa: ISBN 92-1-113381-8.

Día Internacional de la Mujer 2006

La OIT organiza actividades en todo el mundo



Grabriela Sabatini, Myriam Lamare y Charmaine Crooks en el acto conjunto OIT/COI el Día Internacional de la Mujer, en Ginebra

© M. Crozet/OIT

Por sexto año consecutivo, la OIT organiza diversas actividades para conmemorar el Día Internacional de la Mujer en todo el mundo. El tema de este año es “Mujeres en el deporte”, pero las oficinas de la OIT celebraron la ocasión con diversos debates sobre las mujeres en el lugar de trabajo, la evolución del mercado laboral y las acciones emprendidas por los Estados miembros para mejorar las condiciones de trabajo y la legislación que atañen a las mujeres en el ámbito laboral.

En Ginebra, grandes deportistas del boxeo, atletismo y tenis se dirigieron a los congregados con ocasión del Día Mundial para comentar el papel de las mujeres en el deporte, y en un contexto global, el significado de este fenómeno para las mujeres en la sociedad civil. En vista del tema de este año, el Comité Olímpico Internacional (COI), cuya sede se encuentra en Lausanne, Suiza, se incorporó a las actividades y otorgó su premio

anual “Mujeres en el deporte” a Gabriela Sabatini, la estrella argentina del tenis.

En el acto de inauguración se celebró una mesa redonda en la que intervinieron Nawal El Moutawakel, primera mujer marroquí que obtuvo un oro olímpico y miembro del COI, y Myriam Lamare, de Marsella, Francia, actual campeona del peso wélter ligero de la Asociación Mundial de Boxeo.

A la conclusión del debate, el COI celebró su ceremonia de entrega de los premios anuales “Mujeres en el deporte”, con los que reconoce la labor de grandes deportistas internacionales que han realizado una contribución significativa al desarrollo del deporte femenino en sus respectivos países.

Además de la Srta. Sabatini, galardonada por su labor de promoción y desarrollo del tenis en su país, especialmente dirigida a las jóvenes, el COI concedió trofeos a Albertine Barbosa Andrade, de Senegal, Charmaine Crooks, de Canadá, Elisa Lee, de la República de Corea, Dominique Petit, de Francia, y Lorraine Mar, de Fiji, por su trabajo en el fomento de la actividad deportiva entre las mujeres.

Actividades globales de la OIT

En Europa, la OIT participó en un debate organizado por el Comité de la Mujer, la Familia y la Infancia de la Duma (Parlamento ruso) en Moscú sobre un proyecto de ley relativo a las garantías estatales sobre la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres en la Federación Rusa. En Lisboa, la OIT se sumó a otras instituciones nacionales firmando una Declaración sobre mujeres e igualdad.

En Asia, la oficina de la OIT en Nueva Delhi celebró un debate sobre “Mujeres como agentes de cambio: salir a la luz en situaciones de crisis”, presidido por el Ministro de Estado de Trabajo y Empleo. En este foro, las mujeres de la región compartieron sus experiencias sobre la posibilidad de superar situaciones de crisis de diversa índole. Se celebró también un concierto de rock, en el que la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas ejercieron como anfitriones. Se organizaron marchas por las zonas afectadas por el tsunami, con el fin de fomentar el conocimiento de la legislación sobre salario mínimo y otras cuestiones laborales entre los trabajadores del sector no estructurado de la economía, en el que desempeñan su actividad laboral un gran número de trabajadoras.

En Tokio, la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas organizaron un foro público sobre “Mujeres en la toma de decisiones”, en el que intervinieron prestigiosos ponentes de la región. En Banda Aceh, la OIT dio a conocer las galardonadas con los Premios a las mejores empresarias de Aceh, que fueron distinguidas por la creación o propiedad de empresas. En Manila, la OIT y las instituciones deportivas nacionales patrocinaron exhibiciones deportivas, conferencias y carreras de 5 y 10 kilómetros. En Bangkok y Colombo se llevaron a cabo además seminarios y presentaciones de libros.

En Washington D.C., la OIT copatrocinó una mesa redonda en la que participaron otros organismos de Naciones Unidas y varios ponentes destacados. La oficina de la OIT para los Estados Árabes organizó una serie de actividades sobre las trabajadoras migrantes del servicio doméstico, así como sobre la superación del techo de cristal, y facilitó una guía a sindicatos y empleadores sobre la promoción de la igualdad de género en la región. En África, se llevaron a cabo desde seminarios sobre mujeres y toma de decisiones, a actividades de las empresarias y condiciones de trabajo de la mujer en el continente.

En una declaración publicada para conmemorar ese Día, Juan Somavía, Director General de la OIT, señaló que “no cabe duda de que las mujeres siguen transformando los lugares de trabajo del mundo, ámbito fundamental para el avance de este colectivo en la sociedad. En el último decenio, el número de trabajadoras se ha elevado en 200 millones. En la actualidad, las mujeres representan



© M. Crozet/OIT

más del 40% de la población activa en todo el mundo. Las mujeres continúan avanzando también en el terreno del deporte profesional.

“A pesar de los logros, persisten desigualdades flagrantes en lugares de trabajo de todo el mundo”, asegura la declaración del Sr. Somavía. “La brecha salarial sigue siendo una realidad. La ‘brecha del empleo’ entre hombres y mujeres y, especialmente, en lo que atañe a la calidad, sigue siendo amplia. Estimamos que las mujeres constituyen el 60% de los trabajadores pobres del mundo

La OIT eligió el tema de las mujeres en el deporte y en el ámbito laboral para llamar la atención sobre las desigualdades y las barreras de género que existen en todas las profesiones, incluido el deporte.

En el deporte profesional, por ejemplo, las mujeres ganan mucho menos dinero que los hombres, con el argumento de que sus actuaciones no atraen a audiencias ni generan un nivel equivalente de atención de los medios de comunicación, ingresos por publicidad o patrocinios.

Para más información, sírvanse consultar la sección Planeta Trabajo del presente número, en las páginas 27-30.



© M. Crozet/OIT

Nawal El Moutawakel at OIT’s Geneva event.

Empresarias en África

La OIT y el BAfD refuerzan su apoyo



© A. Fierente/OIT

numerosas economías del continente, a pesar de afrontar numerosas restricciones como son, concretamente, un acceso limitado a la tierra, a la educación y a la formación. En este contexto, la OIT y el BAfD se proponen impulsar su cooperación en el desarrollo de una solución integrada concebida para facilitar la financiación de microempresas y el crecimiento de PYMEs propiedad de mujeres en los países arriba mencionados.

Un nuevo informe de la OIT y el BAfD examina "buenas prácticas" y retos en la prestación de ayudas a políticas y programas. El informe adopta un enfoque integrado para ayudar al crecimiento de empresarias, que comprende aspectos como la coordinación, liderazgo, financiación, formación, asesoramiento empresarial, puesta en común de información, redes y asociaciones de empresarias y marcos jurídicos.

Según el informe, los debates subregionales que se están llevando a cabo sobre las mujeres empresarias no sólo atañen a Etiopía, Kenya, Tanzania y Uganda, sino también al resto del continente. Se recomienda vincular el acceso a la financiación a los servicios de asistencia empresarial. Basándose en las conclusiones del informe para Kenya, el BAfD ha aprobado un nuevo proyecto de garantías para créditos y formación empresarial, y de refuerzo de las asociaciones de empresarias. Como respuesta adicional a los informes en los cuatro países, en los dos próximos años la OIT otorgará una mayor prioridad al fomento de la iniciativa empresarial de las mujeres en África.

El informe insta asimismo a dedicar un esfuerzo especial en los ámbitos nacional y regional para cuestionar las prácticas culturales y sociales existentes, así como para permitir a las emprendedoras que participen en el desarrollo del sector privado y en actividades de creación de empleo, mediante la revisión de los marcos jurídicos vigentes.

El BAfD, que aboga por el desarrollo y de la pequeña y mediana empresa y por el acceso de las mujeres a la financiación, y la OIT, que brinda sus conocimientos técnicos especializados mediante su proyecto de cooperación técnica denominado Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE en su acrónimo inglés), presentaron el informe con ocasión de un seminario interactivo celebrado en Nairobi en noviembre de 2005.

Las empresarias africanas desempeñan un papel cada vez más importante en las economías africanas. La OIT y el Banco Africano de Desarrollo (BAfD) han publicado conjuntamente una serie de informes en los que se formulan recomendaciones para apoyar a las empresarias que orientan su actuación al crecimiento en Etiopía, Kenya, Tanzania y Uganda.

ADDIS ABEBA, Etiopía – Las empresarias africanas ocupan lugares cada vez más destacados en

¹ *Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Ethiopia, Kenya and Tanzania, An Overview Report*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, y Banco Africano de Desarrollo, Túnez, 2005, ISBN 92-2-117005-5.

Día Mundial del SIDA 2005

La OIT organiza actividades basadas en el lugar trabajo para detener el VIH/SIDA

Trabajadores y empleadores, en colaboración con el programa VIH/SIDA de la Organización Internacional del Trabajo, organizaron una amplia serie de actividades en Ginebra y en todo el mundo para conmemorar el Día Mundial del Sida el 1 de diciembre de 2005.

GINEBRA - “El lugar de trabajo debe desempeñar un papel estratégico en la lucha contra el VIH/SIDA”, señaló Juan Somavía, Director General de la OIT, en una declaración sobre el VIH/SIDA en el ámbito laboral efectuada para la ocasión. “Es una lucha, no sólo contra los estragos de una enfermedad, sino también contra la discriminación, la intolerancia, los conceptos erróneos y el miedo.”

Entre los actos realizados figuraron desde diversos eventos públicos diseñados para movilizar el apoyo a las actividades en los lugares de trabajo contra el VIH/SIDA, al lanzamiento de varios productos nuevos encaminados a proporcionar los mejores ejemplos sobre las vías de prevención y control de la enfermedad y su repercusión. El Sr. Somavía señaló que el lugar de trabajo constituye una plataforma esencial para acceder a las comunidades que tratan de hacer frente a la epidemia.

“En los lugares de trabajo podemos proteger la vida y los medios de sustento de las personas, al proporcionarles información, educación, asistencia y apoyo”, añadió el Sr. Somavía. “El lugar de trabajo resulta igualmente fundamental para la protección de los derechos de los infectados y los afectados. Es igualmente importante que, mediante la acción en el lugar de trabajo, enviemos un firme mensaje de esperanza: los hombres y mujeres con VIH/SIDA pueden llevar una vida activa y seguir trabajando

durante muchos años, especialmente con atención, apoyo y tratamiento.”

La OIT ha desempeñado un papel significativo en la campaña mundial contra el VIH/SIDA, gracias a sus conocimientos técnicos especializados en las cuestiones del ámbito laboral. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, adoptado en 2001, se ha convertido en una referencia mundial en cuanto a la gestión del VIH/SIDA en los lugares de trabajo. De julio de 2005 al mismo mes de 2006, la OIT presidirá el órgano superior encargado de la toma de decisiones de ONUSIDA, en concreto, el Comité de Organizaciones Copatrocinadoras (COC).

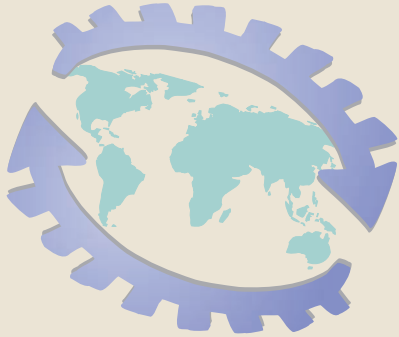
“La protección social puede percibirse como la otra cara de la moneda del empleo”, señaló Assane Diop, Director Ejecutivo del Sector de Protección Social de la OIT. “En estrecha colaboración con nuestros mandantes, debemos promover una cultura de protección entre los trabajadores, mediante programas de prevención y asistencia en el lugar de trabajo. Un trabajador, dotado de conocimiento y motivación para actuar frente al VIH/SIDA, constituye un medio para mantener protegida a toda su familia y, de este modo, a la comunidad en su conjunto.”



© UNAIDS

RECORRIDO POR LOS CONTINENTES

UN ANÁLISIS PERIÓDICO DE LOS ACONTECIMIENTOS Y LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O RELACIONADOS CON ESTA INSTITUCIÓN QUE SE DESARROLLAN EN TODO EL MUNDO



Empresarias galardonadas en Banda Aceh, Indonesia

■ Más de un año después del tsunami, se reabren e inauguran empresas propiedad de mujeres en el área de Banda Aceh, duramente golpeada por la catástrofe, gracias a una iniciativa de la OIT encaminada a promover la presencia de mujeres en la actividad empresarial local. Para celebrar tales avances, la oficina de la OIT en Banda Aceh convocó un concurso para elegir a las "Mejores empresarias de Aceh 2006". En cada una de las siguientes categorías fue elegida una ganadora: Mejor Empresaria (excluido el sector servicios); Mejor Empresaria (servicios); Mejor Empresaria Discapacitada, Mejor Empresaria Joven (de 15 a 24 años) y Mejor Plan Empresarial. Cada una de las galardonadas recibió un premio de 5.000.000 IDR (540 dólares de Estados Unidos), que les fue entregado en una ceremonia celebrada el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

Se valoró en las participantes sus notables capacidades para la actividad empresarial, visión y estrategia empresarial original, el uso de la creatividad para superar obstáculos, la excelencia en su área de actividad y el modo en que su empresa beneficia a la sociedad de Aceh. Para participar, las mujeres debían ser fundado-



© OIT/DIAKARTA

ras y/o propietarias de la empresa, ejercer como las principales responsables en la toma de decisiones y ocuparse de la gestión diaria de su negocio. Como jueces del concurso actuaron representantes de diversas organizaciones, asociaciones e instituciones de microfinanciación.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Yakarta, en el tel: +62.21.314.13.08; fax: +62.21.310.07.66; correo electrónico: jakarta@ilo.org.

Continúa la campaña "Tarjeta roja al trabajo infantil" de OIT/IPEC

■ Bajo los auspicios de Suzanne Mubarak, Primera Dama de Egipto, se ha previsto la puesta en marcha de una nueva edición de la campaña

"Tarjeta roja al trabajo infantil" de la OIT/IPEC en la Copa de África de Naciones de 2006. La campaña ha sido organizada por la OIT, en colaboración con el Consejo Nacional para la Infancia y la Maternidad (CNIM) de Egipto. La FIFA y la Confederación Africana de Fútbol han contado con la campaña Tarjeta Roja de la OIT como socio solidario desde su creación en Bamako en 2002. La OIT y la CNIM ejercerán como anfitriones de varias actividades durante la Copa de África de



© OIT/PHOTO

Egyptian First Lady, Mrs. Suzanne Mubarak

Naciones 2006, tanto dentro, como fuera de los estadios, en colaboración con la CAF, el comité local organizador de la competición y diversos organismos nacionales e internacionales y ONGs.

La campaña ha resultado ser una herramienta de inestimable valor para promover la sensibilización respecto a la lucha de OIT/IPEC contra el trabajo infantil, que ofrece alternativas viables para los niños y sus familias. Se ha llevado a cabo con éxito en todos los continentes, su mensaje se ha transmitido a un gran número de personas, y ha recibido el apoyo de muchas y destacadas personalidades de los ámbitos político, deportivo y artístico.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la campaña "Tarjeta roja al trabajo infantil", IPEC, tel.: +41.22.799.7568;

correo electrónico: g1ipec@ilo.org

Nairobi acoge la conferencia sobre Trabajo y Medio Ambiente

■ En enero, Nairobi albergó la Asamblea de Sindicatos sobre Trabajo y Medio Ambiente, un evento de escala mundial organizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en colaboración con la OIT, Sustainlabour y la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La conferencia congregó a dirigentes sindicales de todo el mundo con el fin de fomentar las actividades de estas organizaciones a favor del medio ambiente y de centros de trabajo sostenibles; la dimensión social y laboral del desarrollo sostenible; y reforzar la relación entre sindicatos, empresas, el PNUD y otros órganos de las Naciones Unidas para elaborar la agenda sobre medio ambiente y sostenibilidad.

La reunión brindó asimismo la



© M. Crozet/OIT

oportunidad de determinar los objetivos del movimiento sindical respecto a cuestiones medioambientales como el cambio climático, la energía, los productos químicos, la salud, el agua y la responsabilidad social corporativa.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT de Actividades para los Trabajadores en el

tel.: +41.22.799.6328;

correo electrónico: actrav@ilo.org

Inauguración de las nuevas instalaciones de la OIT en Santiago

■ El 14 de diciembre de 2005, Ricardo Lagos, Presidente de la República de Chile, y Juan Somavía, Director General de la OIT, inauguraron las instalaciones de la Oficina Subregional de la OIT para el Cono



© OIT Santiago

Sur en Santiago de Chile. En su discurso, el Presidente recordó su carrera profesional en la OIT y expresó su adhesión personal a los valores y la labor de la Organización. *Para más información, sírvanse visitar: www.oitchile.cl*

Prevenir el SIDA en el centro de trabajo

■ El número de personas infectadas por el VIH en la Federación Rusa en 2005 se había multiplicado por más de 45 respecto a la cifra registrada en 1997, lo que supone una de las tasas más rápidas de crecimiento de la pandemia en todo el mundo. La OIT estima que, si tal crecimiento continúa, la población activa del país se habrá reducido en 1,1 millones de personas en 2015, y en 2,1 millones en 2050.

En enero, el Ministerio de Salud y Desarrollo Social de Rusia, el Consejo Coordinador de las Asociaciones de Empleadores y la Federación Rusa de Sindicatos Independientes, que forman parte de la Comisión Tripartita sobre la Regulación de las Relaciones Sociales y Laborales, debatieron la puesta en común de esfuerzos en la lucha contra el VIH/SIDA y la colaboración en el terreno de su prevención en el centro de trabajo.

En una declaración conjunta sobre el VIH/SIDA y el ámbito del trabajo suscrita por el Ministro Mikhail Zourabov; Oleg Eremeev, Presidente del Consejo Coordinador; y Mikhail Shmakov, Presidente de la Federación de Sindicatos, los socios tripartitos aludieron al VIH/SIDA como “una amenaza potencial para los trabajadores, las empresas y la economía nacional”.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Moscú en el
tel.: + 70.95.933.0810;
correo electrónico: moscow@ilo.org



© M. Crozet/OIT

Formación y empleo para discapacitados en Asia

■ Mejorar la legislación para promover las oportunidades de formación y empleo destinadas a personas discapacitadas en Asia fue el objeto prioritario de una reunión de seis países celebrada en Bangkok del 18 al 20 de enero. La Administración, representantes de trabajadores y empleadores, parlamentarios, discapacitados y expertos jurídicos procedentes de China, Mongolia, Pakistán, Sri Lanka, Tailandia y Vietnam debatieron el modo de promover las oportunidades de formación y empleo dirigidas a hombres y mujeres con discapacidades mediante leyes y políticas adecuadas.

Para más información, sírvase ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico en Bangkok, en el
tel.: +66.2.288.1234;
fax: +66.2.288.1735;
correo electrónico: bangkok@ilo.org

Cinco años después: Programa Máster de Financiación de la Protección Social

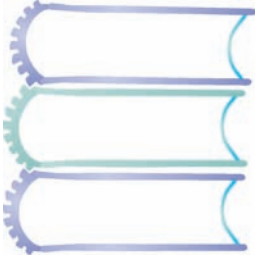
■ En 2000, el Departamento de Seguridad Social de la OIT y la Universidad de Maastricht, Países Bajos, pusieron en marcha una iniciativa conjunta bajo la denominación de Programa Máster de Financiación de la Protección Social. Este programa, de un año de duración, asiste a los Estados miembros en el fomento de la eficacia de los sistemas de protección social, la extensión de la cobertura de los regímenes que procuran tales servicios y la provisión a los alumnos de una base teórica sólida en el campo de la protección social.

El Programa Máster cubre las brechas existentes en la enseñanza académica convencional y va más allá. Se fundamenta en las técnicas demográficas, actuariales y económicas que requiere un análisis exhaustivo y global de las finanzas de los sistemas de protección social. El programa aborda, entre otras cuestiones, la gestión de los riesgos sociales; los fundamentos económicos, estadísticos y matemáticos necesarios para el análisis demográfico y de la protección social; los diversos conceptos de la financiación de la protección social; la contabilidad nacional y la presupuestación social; las matemáticas actuariales; y las técnicas cuantitativas aplicadas a la financiación de la asistencia sanitaria.

Basándose en un análisis pormenorizado de estos temas, los alumnos aprenden cómo, y hasta qué punto, la aplicación de las diferentes técnicas, las estimaciones de parámetros y la formulación de hipótesis contribuyen a la existencia de cualquier sesgo en los debates públicos y en las decisiones políticas relativas a la protección social.

Para más información, sírvanse visitar:
www.governance.unimaas.nl

MEDIATECA



■ **Competing for global talent**
Christiane Kuptsch y Eng Fong Pang. Instituto Internacional de Estudios Laborales. ISBN 92 9014-776-8. Ginebra, 2006. 30 dólares de Estados Unidos; 16,95 libras esterlinas; 26 euros; 40 francos suizos.

El talento global nunca ha sido más móvil ni se ha demandado tanto. En el último decenio, numerosos países han acogido favorablemente a profesionales extranjeros con el fin de corregir escaseces de cualificaciones en el ámbito nacional y agilizar el crecimiento económico. *Competing for global talent* comprende artículos generales y teóricos sobre la migración de personas cualificadas y las experiencias específicas de Australia, India, Japón, Singapur, Reino Unido y Estados Unidos. Se abordan los retos socioeconómicos y culturales creados por el aumento de la movilidad en un mundo en el que las fuerzas globalizadoras y localizadoras operan de manera simultánea. El objetivo de esta obra es ahondar en el conocimiento de los factores que contribuyen al eficaz diseño e implementación de políticas y programas para atraer el talento global.



■ **The effective employers' organization: A series of "hands-on" guides: (1) Governance (2) Strategy (3) Advocacy (4) Revenue building**
ISBN 92-2-117403-4. Ginebra, 2005. 45 dólares de Estados Unidos; 27 libras esterlinas; 40 euros; 60 francos suizos. Incluye CD-ROM.

Estas cuatro guías, dirigidas fundamentalmente a los encargados de constituir, consolidar o gestionar organizaciones de ámbito nacional en países en desarrollo y economías en transición, brinda asimismo abundantes consejos útiles a las organizaciones de empleadores de países industrializados, en particular a las que emprenden una revisión estratégica de su modo de funcionamiento.



■ **Directrices para las inspecciones de trabajo en el ámbito de la silvicultura**
ISBN 92-2-118081-6. Ginebra, 2006. 22,95 dólares de Estados Unidos; 13,95 libras esterlinas; 22 euros; 30

francos suizos. Disponible asimismo en español y francés.

La silvicultura contribuye de manera significativa al desarrollo económico de numerosos países, al generar divisas y empleo. Una gestión adecuada, haciendo hincapié en las normas del trabajo, resulta esencial para el desarrollo de este importante sector, en el que participa la OIT de manera activa. En estas directrices se ofrece una importante visión general de la silvicultura y de las cuestiones laborales que le atañen, y se analiza la implementación y el papel primordial de la evaluación y de la inspección de trabajo en la valoración del cumplimiento de la normativa.



■ **Health micro-insurance schemes: Feasibility study guide**
Volume 1: Procedure
ISBN 92-2-116571-X. Ginebra, 2005. 14,95 dólares de Estados Unidos; 8,95 libras esterlinas; 13 euros; 20 francos suizos.

Volume 2: Tools
ISBN 92-2-116572-8. Ginebra, 2005. 19,95 dólares de Estados Unidos; 11,95 libras esterlinas; 16 euros; 25 francos suizos.

Two-volume set:
ISBN 92-2-116573-6. 30 dólares de Estados Unidos; 16,95 libras esterlinas; 26 euros; 40 francos suizos. Disponible asimismo en francés.

En numerosos países inmersos en un proceso de desarrollo, la cifra de regímenes de microseguros de enfermedad aumenta rápidamente debido a la necesidad de mejorar el acceso a la protección social y la asistencia sanitaria. Sin embargo, para el éxito de tales regímenes, resulta esencial la realización de un estudio de viabilidad sistemático antes de su establecimiento o ulterior desarrollo. La presente guía, en dos tomos, se ha diseñado para ayudar a los promotores de regímenes de microseguro de enfermedad a analizar los requisitos previos necesarios para la creación de tales sistemas, así como a identificar las organizaciones, los servicios y otras características importantes para su viabilidad y eficacia. En el primer tomo se esbozan, paso a paso, los procedimientos necesarios para implementar el estudio en su totalidad, mientras que en el segundo figuran los métodos, herramientas y elementos concretos de ayuda para llevar los procedimientos a la práctica.



■ **Key Indicators of the Labour Market (KILM).**
Fourth edition (CD-ROM)
ISBN 92-2-017568-1. Ginebra, 2005. 55 dólares de Estados Unidos; 30 libras esterlinas; 45 euros; 70 francos suizos.

La cuarta edición del CD-ROM de KILM ofrece al usuario general un acceso sencillo e instantáneo a los datos relativos a los mercados de trabajo del mundo. Esta importante herramienta de consulta, basada en la abundante información recabada de diversas bases internacionales y de fuentes estadísticas

regionales y nacionales, ofrece datos de más de 200 países correspondientes al período comprendido entre 1980 y el último año posterior del que se dispone de información. El software utiliza indicadores de mercado como datos estadísticos sobre población activa, empleo, desempleo, infraempleo, grado de instrucción de los trabajadores, etc., y brinda a los usuarios el acceso a la información más actualizada disponible.



■ **Labour and social trends in Asia and the Pacific 2005**
ISBN 92-2-117711-4. Bangkok, 2005. 19,95 dólares de Estados Unidos; 10,95 libras esterlinas; 17 euros; 25 francos suizos

Esta obra, primera edición de un nuevo informe que se publicará cada dos años, presenta las principales tendencias de las condiciones sociales y de empleo en la región más poblada y dinámica del mundo. Llama la atención sobre a los retos esenciales en materia de formulación de políticas planteados por las tendencias identificadas, y contribuye al desarrollo de indicadores internacionalmente comparables en los que se tienen en cuenta las cuestiones de género, concebidos para medir los avances en el terreno del trabajo decente.



■ **Labour-management cooperation in SMEs: Forms and factors**
Tayo Fashoyin, Emily Sims y Arturo Tolentino. ISBN 978-92-2-117413-4. Ginebra, 2006. 26,95 dólares de Estados Unidos; 15,95 libras esterlinas; 24 euros; 35 francos suizos.

Las empresas que otorgan una elevada prioridad a la seguridad y el bienestar de los trabajadores, respetan sus derechos y procuran la plena participación de éstos en el proceso productivo se encuentran mucho mejor situadas para hacer frente a los retos de los mercados globales, el incremento de la competencia y el continuo aumento de las exigencias de los clientes. En este exhaustivo estudio se examina el modo en que la alianza entre trabajadores y management puede contribuir al refuerzo de la productividad y la competitividad en las pequeñas y medianas empresas de los países en desarrollo. La obra, sirviéndose de estudios de caso de Botswana, Kenya, Nepal y Filipinas, desarrolla el conocimiento existente en materia de contratación, dotación de personal, salarios e indemnizaciones, valoraciones, salud y seguridad en el trabajo, procedimientos de reclamación y otras prácticas de la gestión de recursos humanos.



■ **Panorama Laboral 2005**
ISBN 92-2-117569-3. Lima, 2005. 10 dólares de Estados Unidos; 6,95 libras esterlinas; 10 euros; 15 francos suizos. Disponible asimismo en español.



■ Anuario de Estadísticas del Trabajo 2005, 64ª edición

ISBN 92-2-017247-X. Ginebra, 2005. 220 dólares de Estados Unidos; 135 libras esterlinas; 180 euros; 275 francos suizos. Trilingüe: inglés, francés y español.

Desde su primera edición en 1935-1936, el *Anuario de Estadísticas del Trabajo* se ha consolidado como la principal obra de referencia estadística en el mundo sobre cuestiones laborales, al reunir de forma sistemática una enorme cantidad de datos procedentes de una amplia red de prestigiosas fuentes en unos 190 países. Esta nueva edición contiene 31 cuadros correspondientes a los nueve temas principales objeto de los capítulos de la obra: población económicamente activa, empleo, desempleo, horas de trabajo, salarios, costes laborales, precios al consumo, lesiones ocupacionales y huelgas y cierres patronales.

■ Anuario de Estadísticas del Trabajo 2005, 64ª edición (CD-ROM)

ISBN 92-2-117246-5. Ginebra, 2005. 220 dólares de Estados Unidos; 135 libras esterlinas; 180 euros; 275 francos suizos.

La versión en CD-ROM permite acceder a toda la gama de datos y metadatos, incluidas las estadísticas de años anteriores, no contenidas en la edición impresa. Comprende la serie Fuentes y métodos: estadísticas del trabajo, en diez volúmenes, que complementa las breves explicaciones que figuran en los cuadros de la edición impresa.



■ Salarios y horas de trabajo por ocupación y precios al por menor de artículos alimenticios: estadísticas de la encuesta de la OIT de octubre de 2005

ISBN 92-2-016580-5. Ginebra, 2005. 60 dólares de Estados Unidos; 40 libras esterlinas; 60 euros; 75 francos suizos. Trilingüe: inglés, francés y español.

Esta obra presenta los últimos resultados de la encuesta de octubre de la OIT, un estudio de ámbito mundial (que se realiza periódicamente desde 1924) de los salarios y las horas de trabajo en 159 ocupaciones de 49 grupos sectoriales y de los precios al por menor de 93 artículos alimenticios. Las ocupaciones y los grupos sectoriales considerados son aquéllos que revisten importancia en cuanto al número de personas empleadas en ellos, que inciden en el

ámbito de actuación de los comités sectoriales y órganos afines de la OIT, o que se clasifican como relevantes por la presencia de ciertos tipos de trabajadores, como las mujeres y los empleados por cuenta ajena. Los productos alimenticios incluidos son, en la medida de lo posible, representativos de los hábitos de alimentación en los países de todo el mundo.

■ Salarios y horas de trabajo por ocupación y precios al por menor de artículos alimenticios: estadísticas de la encuesta de octubre de la OIT (CD-ROM)

ISBN 92-2-116269-9. Ginebra, 2005. 75 dólares de Estados Unidos; 45 libras esterlinas; 65 euros; 100 francos suizos. Trilingüe: inglés, francés y español.

La versión en CD-ROM incluye información de los últimos 20 años, y no tan sólo de los dos años incluidos en la edición impresa.

La presente obra realiza una útil valoración de la situación económica y del mercado de trabajo actual en América Latina y el Caribe, y examina el modo en que, en general, un rendimiento económico saludable ha dado lugar a mejoras en el mercado de trabajo regional, aunque el desempleo en la zona sigue siendo elevado. En esta edición se incluyen artículos de fondo sobre las tendencias de la migración voluntaria dentro y fuera de la región, y la evolución económica y laboral desde la aplicación de las políticas de estabilización económica de la década de 1990. Se ofrece asimismo un anexo estadístico y una nota explicativa con conceptos, definiciones y una relación de otros recursos de información.

■ Merchants of labour

Christiane Kuptsch. Instituto Internacional de Estudios Laborales. ISBN 92-9014-780-6. Ginebra, 2006.



26,95 dólares de Estados Unidos; 15,95 libras esterlinas; 25 euros; 35 francos suizos.

El número de trabajadores que cruzan las fronteras nacionales para buscar empleo no tiene precedentes. Los agentes e intermediarios que contratan y procuran la colocación de los trabajadores migrantes ocupan un lugar central de la infraestructura migratoria en constante evolución. Entre estos "mercaderes de mano de obra" se cuentan los familiares que financian y coordinan el viaje del emigrante al extranjero, los servicios públicos de empleo y las agencias privadas de contratación. También engrosan sus filas los miembros de un submundo deprimido compuesto por contrabandistas y traficantes. La presente obra pone de relieve estrategias innovadoras de protección de los trabajadores

migrantes, y subraya la contribución de las normas de la OIT. Se dirige a gobiernos, instituciones internacionales e investigadores de todo el mundo, aborda una amplia gama de experiencias nacionales y regionales y coloca a los "mercaderes de mano de obra" en el contexto más amplio de la transformación de las relaciones laborales en unos mercados de trabajo en proceso de globalización.



■ Cómo llegar a las PYMEs: una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores (CD-ROM)

Ginebra, 2005. 31,95 dólares de Estados Unidos; 17,95 libras esterlinas; 28 euros; 40 francos suizos.

A pesar de que más del 90% de las empresas de la mayoría de los países de todo el mundo son pequeñas y medianas, normalmente, las PYMEs no se encuentran plenamente representadas por las organizaciones de empleadores. La provisión de servicios a las PYMEs plantea ciertas dificultades: en este CD-ROM figuran estudios de caso prácticos en los que se muestran las maneras en que las organizaciones de empleadores pueden extender su acción a este tipo de unidades, así como directrices detalladas sobre la prestación de servicios, la consecución de la aprobación de las juntas rectoras y el reforzamiento de la representación de las PYMEs.



■ Seguridad e higiene en la industria del hierro y el acero: repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT (2ª edición)

ISBN 92-2-117535-9. Ginebra, 2005. 30 dólares de Estados Unidos; 16,95 libras esterlinas; 26 euros; 40

francos suizos.

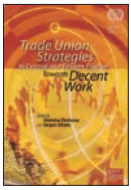
Esta segunda edición, completamente revisada, ofrece diversas perspectivas sobre los numerosos cambios ocurridos en la industria del hierro y el acero y entre los trabajadores de este sector. Se revisan las funciones específicas que deben desempeñar las autoridades competentes, empleadores, trabajadores y sus respectivas organizaciones en el establecimiento y mantenimiento de directrices de salud y seguridad en la industria. Se presta especial atención a la obtención de productos de hierro y acero y las diversas operaciones utilizadas comúnmente, desde los hornos de coque a los hornos de acero y fundiciones. Se examinan asimismo las cuestiones del transporte, las competencias y la formación, los equipos de protección personal, la preparación para situaciones de emergencia y la higiene.



■ Support for growth-oriented women entrepreneurs in Uganda

Lois Stevenson y Annette St-Onge. ISBN 92-2-117819-6. Ginebra, 2005. 19,95 dólares de Estados Unidos; 10,95 libras esterlinas; 18 euros; 25 francos suizos.

El Foro de Addis Abeba del Banco Africano de Desarrollo (AfDB en inglés), celebrado en junio de 2003, otorgó prioridad al papel de las mujeres empresarias en el fomento del sector privado, la reducción de la pobreza, y el desarrollo y el crecimiento sostenibles. Brindó la oportunidad al AfDB y la OIT de aunar fuerzas en apoyo de las empresas propiedad de mujeres en diversos países africanos. El presente informe se basa en la evaluación nacional correspondiente a Uganda. El informe examina el contexto económico, la microfinanciación, las asociaciones de mujeres empresarias, el refuerzo de capacidades y otras cuestiones, e indica los siguientes pasos que pueden emprender el AfDB y la OIT.



■ **Trade union strategies in Central and Eastern Europe: Towards decent work**

IISBN 92-2-117852-8.

Budapest, 2005.

22,95 dólares de Estados Unidos; 13,95 libras esterlinas; 30 francos

suizos.

Esta obra pone de relieve algunos de los principales factores que han influido en las opciones estratégicas de los sindicatos a lo largo de los 15 años en que ejercieron no sólo como movimientos laborales, sino también como agentes del cambio socioeconómico y político. Examina las estrategias y políticas que necesitan los sindicatos en esta región para poner freno a las tendencias negativas y reforzar sus capacidades y funciones en el marco de los nuevos sistemas de relaciones laborales. Los estudios de caso de Hungría, Bulgaria, Serbia y Eslovenia ponen de manifiesto algunas de las diferencias y puntos en común de las opciones de los sindicatos, así como de sus procesos y de los resultados de su actuación. La obra considera asimismo las principales cuestiones derivadas del proceso de integración en la Unión Europea para los movimientos sindicales de Europa central y oriental. institutions.

■ **Vocational education and training institutions: A management handbook and CD-ROM**

Vladimir Gasskov. ISBN 92-2-117104-3. Ginebra, 2006. 34,95 dólares de Estados Unidos; 19,95 libras



esterlinas; 30 euros; 45 francos suizos.

La mayoría de los países gestiona un gran número de instituciones de educación y formación profesional (EFP), que afrontan una creciente demanda de este tipo de servicios docentes y absorben una notable cuota de los presupuestos de la Administración. El presente manual y el CD ROM que le acompaña, se han concebido como materiales de autoaprendizaje dirigidos a los gestores de dichas instituciones, herramientas de consulta para programas de desarrollo gerencial en el sector de la EFP y esquema aplicable a las revisiones de rendimiento de tales instituciones. El manual consta de 11 módulos con 43 unidades docentes, mientras que el CD ROM permite el acceso a más de 400 documentos, entre los que figuran resúmenes de prácticas de gestión nacionales en el sector de la EFP y de políticas nacionales, informes y documentos legales, así como instrumentos gerenciales aplicados en la vida real por las instituciones de educación y formación profesional.



■ **Revista Internacional del Trabajo**
Vol. 144 (2005), núm. 4

La participación de las mujeres en la población activa es el aspecto central de este número especial de la RIT, que contiene artículos, revista de libros y el índice correspondiente a 2005. En el primer artículo, Laís Abramo, Y María Elena Valenzuela examinan el progreso alcanzado en tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo, así como la constante brecha que existe entre hombres y mujeres en el acceso a un trabajo de calidad, en el desempleo, la remuneración y la protección social. Siendo 33 millones las mujeres que han accedido al mercado de trabajo entre 1990 y 2004, éstas representan en la actualidad el 40% de la población económicamente activa en las áreas urbanas de América Latina.

En enero de 2005, el Acuerdo sobre Textiles y Prendas de vestir dio por finalizado el viejo régimen de cuotas que durante décadas reguló el comercio internacional del textil y de las prendas de vestir. Karin Astrid Siegman esboza cómo esta industria en Pakistán ha sido reestructurada para hacer frente a las consecuencias de una creciente competencia en un nuevo mercado global liberalizado,

centrándose particularmente en sus efectos potenciales sobre el empleo de género. Si las previsiones de la autora resultan correctas, las mujeres de Pakistán tendrán que hacer frente a pérdidas desproporcionadas de puestos de trabajo con escasas perspectivas de lograr empleo alternativo.

El impacto de la crisis económica en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en Argentina y en la República de Corea en la década de los años 90 es explorado por Kye Woo Lee y Kisuk Cho. Se exponen dos hipótesis: la "hipótesis de los trabajadores añadidos" conforme a la cual es probable que entren más mujeres en el mercado de trabajo para compensar las pérdidas de ingresos del hogar motivadas por la crisis, y la "hipótesis de los trabajadores desalentados" que señala que las pobres condiciones macroeconómicas y la escasez de puestos de trabajo hacen que las mujeres abandonen, sin más, el mercado de trabajo. En el artículo, ninguna de esta hipótesis resulta apoyada en su totalidad: la mayoría de las diferencias de los países se atribuye a diferencias en el riesgo de los empresarios a la aversión/discriminación en el empleo y en las compensaciones económicas, así como en las políticas públicas de apoyo.

Desde 1947 a 2003, las mujeres en el mercado de trabajo japonés constituyen la cuestión aborda-

da en el cuarto artículo por Junkop Kumamoto-Healy. A pesar de importantes reformas legales llevadas a cabo a finales de los 90, en la práctica, las mujeres siguen estando mayoritariamente confinadas a trabajos "mommy-track" (los que desempeñan las madres de familia que trabajan pocas horas fuera del hogar). El autor sitúa esta tradición en una perspectiva histórica dentro de una visión general de desarrollos económicos y cambios en el marco legal y en actitudes societales. Una sentencia de 2002 ha servido de punto de inflexión al hacer cumplir la legislación sobre igualdad de oportunidades y existen signos de que se está produciendo una tendencia hacia la mejora.

Finalmente, en una innovadora aplicación de grupos de clasificación de significativo interés metodológico, Fabio B. Losa y Pau Orioni investigan la elección que las mujeres suizas efectúan sobre si participar o no en el mercado de trabajo y, de participar, si lo hacen a tiempo completo o parcial. Preguntándose si el balance que las mujeres hacen entre familia está condicionado por razones socioculturales, los autores se centran en las tres distintas regiones suizas en las que se hablan diferentes lenguas y que sirven de puente entre Europa del norte y del sur, y que tienen modelos diferentes de participación de la mujer en la fuerza de trabajo.

Las publicaciones de la OIT a la venta pueden obtenerse en las principales librerías o en las oficinas locales de la OIT en muchos países, o bien directamente de Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 4 route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Tel.: +4122/799-7828; fax: +4122/799-6938; correo electrónico: pubvente@ilo.org; sitio web: http://www.ilo.org/pubns. Puede dirigirse a la dirección anterior para obtener gratuitamente un catálogo o un listado con las nuevas publicaciones. Puede ponerse en contacto con el Centro de Publicaciones de la OIT en Estados Unidos por teléfono: +301/638-3152, fax: +301/843-0159, o correo electrónico: ILOPubs@Tasco.com, o en el sitio web: http://www.un.org/depts/flowbo.



REVISTA INTERNACIONAL DE TRABAJO

Nº 56, Abril 2006

La revista multidisciplinar más importante del mundo sobre trabajo y empleo

Actualmente conmemora su 85º aniversario

Aúna el pensamiento de distinguidos filósofos, economistas, sociólogos y abogados para iluminar las complejas cuestiones socioeconómicas que en la actualidad afectan a la vida de las personas.



NUEVO en marzo de 2006

Número especial:
La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo

AMÉRICA LATINA

Enorme incremento de la participación de la fuerza de trabajo femenina desde 1990

PAKISTAN

El libre comercio del textil amenaza los puestos de trabajo de las mujeres

ARGENTINA/REPÚBLICA DE COREA

La crisis económica afecta al empleo de las mujeres de diferentes formas

JAPÓN

Las mujeres siguen estando mayoritariamente confinadas a trabajos denominados "mommy-track"

SUIZA

El género, y no el sexo, explica los modelos de empleo femeninos

Solicite la Revista Internacional de Trabajo a través de las Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Fax +41 22 799 6117
Correo electrónico: subvente@ilo.org · www.ilo.org/publns
O a través de grandes librerías, agencias de suscripción u oficinas locales de la OIT.
Impresión y acceso a la versión online: ISSN 0020-7780.
Sólo versión online: ISSN 1564-913X