



Consejo de Administración

312.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011

GB.312/INS/12

Sección Institucional

INS

DUODÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Progresos alcanzados en la aplicación de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la reunión de 2009 de la CIT

Presentación resumida

Resumen

En el presente documento se resumen los progresos alcanzados por la OIT y las dificultades que se le plantearon en la aplicación de las Conclusiones relativas a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptadas en la reunión de 2009 de la CIT.

Repercusiones en materia de políticas

Ninguna.

Repercusiones jurídicas

Ninguna.

Repercusiones financieras

Ninguna.

Decisión requerida

Párrafo 28.

Seguimiento requerido

Ninguno.

Unidad autora

Oficina para la Igualdad de Género (GENDER).

Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT

Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente.

GB.306/PV, GB.307/16/1, GB.310/17/3, GB.312/INS/3 y GB.309/LILS/6.

I. Introducción

1. De conformidad con la resolución y las Conclusiones relativas a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptadas en la reunión de 2009 de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina debe velar por que «... los programas pertinentes de la sede y las oficinas sobre el terreno pongan en práctica las conclusiones de la presente Comisión de manera coordinada y eficaz. Se deberían tomar disposiciones para realizar un seguimiento adecuado de los progresos y los resultados. Además, se deberían presentar al Consejo de Administración los resultados de las medidas adoptadas para aplicar estas conclusiones»¹.
2. Tras la discusión del documento de la Oficina titulado *Seguimiento de la adopción por la Conferencia de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente* en noviembre de 2009, el Consejo de Administración pidió al Director General «que tomara medidas para dar efecto a las Conclusiones de la Conferencia relativas a la igualdad de género como eje del trabajo decente, de forma coordinada y eficaz en la sede y las oficinas exteriores, e informara periódicamente al Consejo de Administración sobre los progresos y resultados alcanzados»². En marzo de 2010 y marzo de 2011, la Oficina respondió a esta petición facilitando actualizaciones específicas sobre los progresos alcanzados en cuanto a la igualdad de género³.
3. En el presente documento se resumen otros resultados obtenidos en la sede y en las oficinas exteriores, con el apoyo de la OIT, en la consecución de la igualdad de género en el mundo del trabajo durante los dos años que han transcurrido desde la reunión de 2009 de la Conferencia.

II. Programa de Trabajo Decente

Empleo

4. Se han logrado integrar las cuestiones de género en tres estudios nacionales del empleo. En el estudio de El Salvador, la igualdad de género constituye un objetivo transversal, y se espera que se obtengan tres resultados en materia de igualdad: una reforma jurídica con respecto al trabajo doméstico en el Código del Trabajo, la promoción de la igualdad de remuneración, y la aplicación de la Política nacional en materia de igualdad de género que se aprobó en 2011. En los estudios de Sudáfrica e Indonesia se analizan las diferencias salariales por razón de género y se proponen estrategias correctivas.

¹ OIT: *Informe de la Comisión de la Igualdad de Género, Actas provisionales* núm. 13, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, Ginebra, junio de 2009, Conclusiones, párrafo 58. Se dará cuenta de la aplicación general en la Oficina de los resultados del Programa y Presupuesto para 2010-2011, con las cuestiones de género como tema transversal, así como de los resultados alcanzados, en el informe bienal sobre la aplicación del programa en marzo de 2012.

² Documento GB.306/3/2.

³ Documento GB.307/16/1 – Esbozo del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género propuesto para 2010-2015, en el que las Conclusiones de 2009 se vinculan a los resultados previstos en el Programa y Presupuesto para 2010-2011, y el documento GB.310/17/3, párrafos 6 a 10 y anexo III en que se exponen los resultados en materia de igualdad mediante auditorías participativas de género.

5. En 2009, el Consejo Nacional de Empleadores del Camerún adoptó un plan de acción para promover el desarrollo de la capacidad empresarial de la mujer; el Consejo Nacional de Empleadores del Senegal también adoptó un plan de ese tipo en 2011. En 2009, en Zambia, tres bancos aplicaron una serie de recomendaciones en materia de encuestas de calidad de la FAMOS (encuesta de calidad del servicio en las pequeñas empresas dirigidas por mujeres o por hombres), y el Gobernador del Banco Central estuvo de acuerdo en iniciar otra este año.
6. En 2011, en el territorio palestino ocupado se aprobó la creación de un Comité Nacional de Empleo de la Mujer⁴, lo que dio lugar a la celebración de un foro institucionalizado para fomentar la participación estratégica de las mujeres en el mercado de trabajo. El Ministerio de Trabajo está desarrollando una estrategia en materia de igualdad de género.
7. En 2011 en El Salvador, se concluyó un Plan Nacional de Empleo Juvenil que recoge las áreas prioritarias en las que se deben adoptar medidas específicas para lograr una participación más equitativa de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo.

Protección social

8. Algunos países, entre los que figuran Benin, Burkina Faso, Camboya, Mozambique y Viet Nam, han dado prioridad al establecimiento de un Piso de Protección Social. El Consejo de Ministros de Mozambique aprobó un plan de aplicación de la Estrategia nacional en materia de seguridad social básica, que amplía las prestaciones de seguridad social no contributivas.
9. En Chile, en el marco de los regímenes de pensiones no contributivas de vejez e invalidez, se han adoptado una nueva pensión máxima de base solidaria y un bono para las mujeres por cada hijo nacido con el objetivo de compensar la prestación de cuidados adicional, así como para permitir que se disponga de un acceso más fácil a otras opciones de cuidado infantil a fin de facilitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
10. En 2010, la adopción de la Recomendación núm. 200 contribuyó a fomentar la incorporación de las cuestiones de género en las estrategias nacionales en materia de VIH (por ejemplo, en China) y a reducir la violencia por razón de género y la infección por el VIH entre los trabajadores migrantes y sus familias (por ejemplo, en Indonesia).
11. En 2011, el Gabinete de Bangladesh aprobó una Política nacional de desarrollo para la mujer; en Jordania, se creó un comité nacional tripartito sobre la igualdad de remuneración, que ha iniciado actividades específicas sobre cuestiones técnicas relacionadas con la remuneración de las mujeres; el Gobierno de Indonesia adoptó unas directrices en materia de acoso sexual destinadas a los empleadores, y el Ministerio de Trabajo del Líbano está elaborando una guía multilingüe sobre los derechos de los trabajadores domésticos⁵.

⁴ OIT: *Memoria del Director General, Anexo: La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011, párrafo 107.

⁵ El documento GB.312/INS/3 proporciona información complementaria sobre el curso dado por la Oficina a la adopción del Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201.

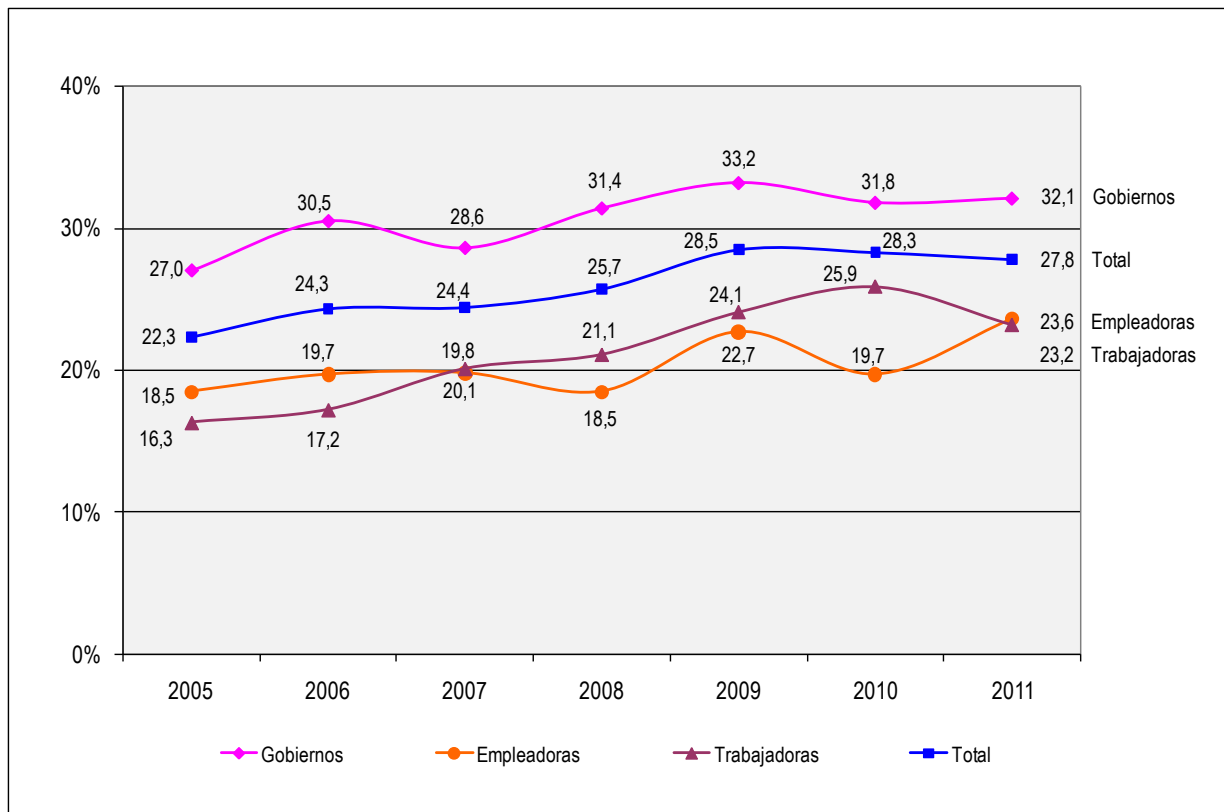
Diálogo social

12. En 2010, el Consejo Regional Paneuropeo de la Confederación Sindical Internacional (CSI-CRPE) publicó un manual en materia de igualdad⁶. Las comisiones de mujeres de las organizaciones sindicales incorporaron en la formación sindical componentes más sólidos para luchar contra la discriminación en Azerbaiyán, Bulgaria, Serbia y Ucrania. Las mujeres sindicalistas elaboraron una hoja de ruta estratégica que determina los pasos que sus sindicatos deben seguir en los países africanos de habla francesa para lograr la igualdad de género en el seno de sus estructuras y políticas. Algunos sindicatos de la India, Indonesia, Malasia, Tailandia y Viet Nam lanzaron campañas para la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y formularon propuestas en materia de políticas a sus gobiernos, destinadas a fortalecer la protección de la maternidad.
13. En Camboya, aproximadamente 55.000 de los 320.000 trabajadores de las fábricas, que participaron en el Programa Better Work recibieron formación sobre competencias para la vida cotidiana, incluida la manera de hacer frente al acoso sexual y de hacer valer sus derechos en cuanto a la protección de la maternidad. En 2010, los pagos de las prestaciones de maternidad por parte de las fábricas fueron considerados satisfactorios en un 55 por ciento; en 2011, ese porcentaje había aumentado hasta un 73 por ciento. Las fábricas de prendas de vestir, en las que la mayoría de los trabajadores son mujeres, también participan en los Programas Better Work en Haití, Indonesia, Jordania, Lesotho, Nicaragua y Viet Nam.
14. Para poder finalizar sus directrices sobre políticas en materia de igualdad de género en el lugar de trabajo, destinadas a las empresas afiliadas, la Federación de Empleadores de Bangladesh se está basando en un estudio interno que se encargó en 2009. La Organización de empleadores para las empresas del sector público de la India hizo lo mismo en 2010. De las 79 mujeres jóvenes que participaron en una formación en la India, 76 la completaron satisfactoriamente y salieron mejor preparadas para obtener un empleo; asimismo, 42 de las mujeres hicieron el curso «Inicie su negocio», gracias al cual 29 de ellas crearon posteriormente sus propias empresas.
15. Durante la 98.ª reunión (2009) de la Conferencia, el Director General desafió a los Estados Miembros a que sus delegaciones estuviesen compuestas como mínimo de un 35 por ciento de mujeres. En la 99.ª reunión (2010), las mujeres constituían el 28,3 por ciento de las delegaciones, y sólo el 27,8 por ciento en 2011⁷ (véase el gráfico 1).

⁶ Petrovic, J. A. y Ghinararu, A.: *From Prohibition of Discrimination to Promoting Equality - Manual for Trainers* (Confederación Sindical Internacional, 2009).

⁷ Según *La paridad de género en la Conferencia Internacional del Trabajo – Estadísticas sobre la representación de las mujeres y de los hombres en la CIT 2005-2011* (Ginebra, OIT, 2011), en la 100.ª reunión, en junio de 2011, participaron 477 representantes gubernamentales que eran mujeres, con 44 ministras, 151 representantes de los empleadores y 190 representantes de los trabajadores que también eran mujeres.

Gráfico 1. Participación de las mujeres (delegadas, delegadas suplentes y consejeras) en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo desglosada por grupos (2005-2011)



Fuente: OIT: *La paridad de género en la Conferencia Internacional del Trabajo. Estadísticas sobre la representación de las mujeres y de los hombres en la CIT 2005-2011*, Oficina para la Igualdad de Género, Ginebra, 2011.

Principios y derechos en el trabajo

16. En 2010, Namibia ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y varios países iniciaron sus respectivos procesos de ratificación⁸. Cabo Verde y Senegal están preparando estrategias para la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). La India ha pedido asistencia técnica para la aplicación del Convenio núm. 100 a raíz de las Conclusiones de la CIT de 2010 relativas a su aplicación del Convenio. En 2010, la Conferencia también adoptó Conclusiones para una mejor aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) por parte de la República Checa, la República Islámica del Irán y la Federación de Rusia, y en 2011 adoptó Conclusiones sobre la aplicación del Convenio núm. 111 por Fiji.

17. En 2010 se sometieron a aprobación o adoptaron nuevas leyes laborales que tienen en cuenta la dimensión de género (Comoras, Kirguistán, Líbano y República de Moldova).

⁸ Documento GB.309/LILS/6, párrafos 4 y 14.

18. En 2010, en La Haya, los mandantes adoptaron una hoja de ruta⁹ sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que insta a tomar en cuenta las consideraciones de género; ampliar y mejorar el acceso a la educación, con especial atención a las niñas, e incluir los resultados desglosados por sexo en las evaluaciones del impacto. Desde 2009, Albania, Costa Rica, República Dominicana, Egipto, Guinea, República Democrática Popular Lao, Liberia, República de Moldova, Nicaragua, Paraguay, Sierra Leona, Togo, Uganda y Uruguay han venido realizando encuestas nacionales de trabajo infantil desglosadas por sexo.

Prioridades transversales

19. Los problemas del mercado de trabajo se tienen en cuenta en los indicadores recientemente establecidos en el marco de la meta de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) relativa al trabajo decente (ODM 1B). La relación mundial empleo-población disminuyó del 61,7 por ciento de 2007 a un 61,2 en 2009, y se calcula que en 2010 se situó en un 61,1 por ciento. El indicador correspondiente al empleo vulnerable reveló que en 2009 las tasas relativas a las mujeres seguían siendo más elevadas (51,8 por ciento frente al 48,9 por ciento de los hombres). El indicador correspondiente al ODM 3 sobre empleo asalariado del sector no agrícola señalaba que la proporción de mujeres aumentó del 35 por ciento en 1990 a cerca del 40 por ciento en 2009; sin embargo, los avances se han frenado debido a la crisis económica¹⁰.
20. Desde 2009, Austria, Brasil, República Unida de Tanzania y Ucrania han participado en la compilación de perfiles de trabajo decente por país que tienen en cuenta la dimensión de género¹¹.
21. Las Conclusiones de la CIT de 2009 destacaron la importancia de aumentar la capacidad de los mandantes para incorporar las cuestiones de género con el apoyo del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín). Durante los diez últimos años se ha convertido en un centro neurálgico que ofrece la oportunidad única de adquirir conocimientos sobre conceptos relacionados con el género y compartir prácticas óptimas al respecto. La recientemente creada Academia de Género (21 de noviembre – 2 de diciembre de 2011) consolida esta experiencia y proporcionará a los especialistas en desarrollo de todo el mundo un foro exclusivo de debate y una plataforma para compartir experiencias nuevas. El formato de la Academia brinda la oportunidad de actualizar y mejorar los conocimientos profesionales, adoptando un enfoque pragmático con las herramientas y los métodos prácticos disponibles. El Centro de Turín también está preparando un Plan de Acción para la Igualdad de Género 2012-2015, en consonancia con el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015 y los tres ámbitos prioritarios de la política de la

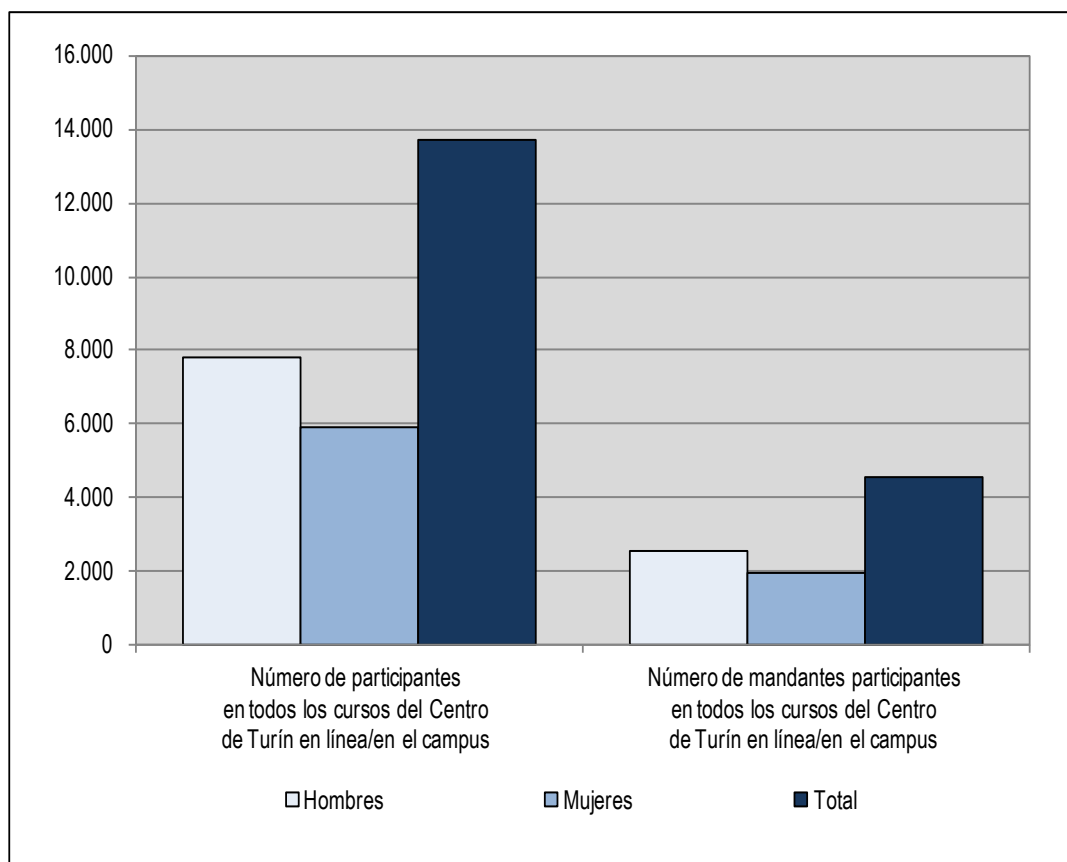
⁹ *Hoja de ruta para lograr la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para 2016 – Documento resultante*, Conferencia mundial sobre trabajo infantil de La Haya, mayo de 2010 sobre «Hacia un mundo sin trabajo infantil – Pasos hacia 2016» (La Haya, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, 2010).

¹⁰ *Tendencias Mundiales del Empleo 2011. El desafío de la recuperación del empleo* (Ginebra, OIT, 2011) y *Objetivos de Desarrollo del Milenio, Informe de 2011* (Nueva York, Naciones Unidas, 2011).

¹¹ *Decent Work Country Profile – Austria* (Ginebra, OIT, 2009); *Perfil del trabajo decente en Brasil* (Ginebra, OIT, 2009); *Decent Work Country Profile – Tanzania (mainland)* (Ginebra, OIT, 2010) y (sólo disponible en ucraniano) *Decent Work Country Profile – Ukraine* (Ginebra, OIT, 2011).

OIT sobre igualdad de género ¹². El Centro está haciendo un seguimiento de la participación por sexo en los cursos (véanse los gráficos 2 y 3).

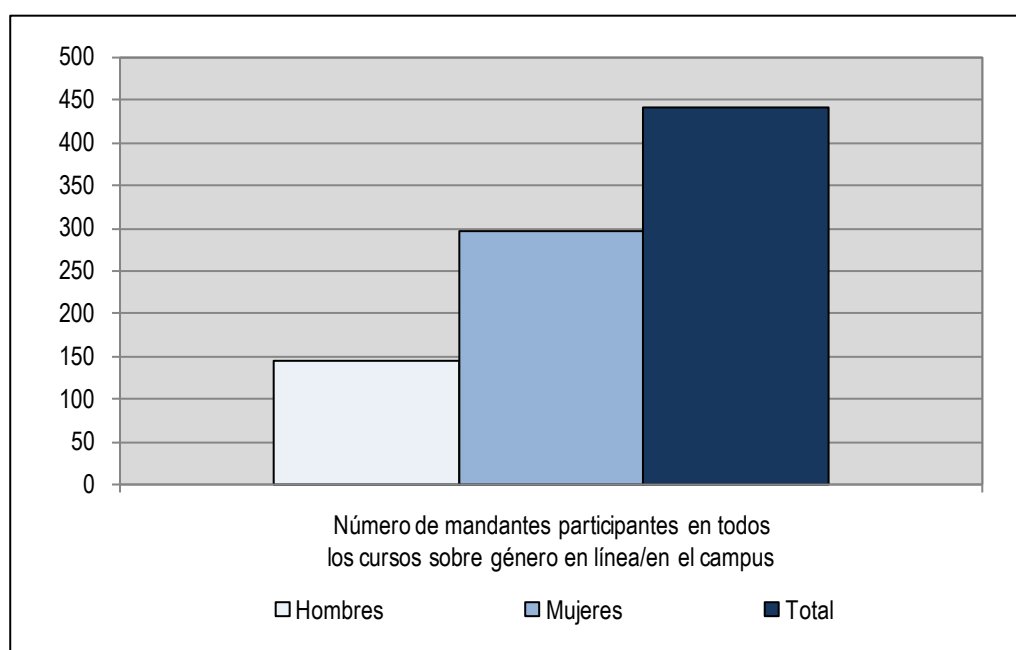
Gráfico 2. Participantes (desglosados por sexo) en los cursos de formación impartidos por el Centro de Turín (enero – diciembre de 2010)



Fuente: Centro de Turín.

¹² *Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT*, Circular núm. 564, 17 de diciembre de 1999, Ginebra.

Gráfico 3. Mandantes participantes (desglosados por sexo) en los cursos de formación específica sobre género en el Centro de Turín (mismo período)



Fuente: Centro de Turín.

III. Resultados obtenidos a través de alianzas

Cooperación técnica

22. En 2011, en el marco de un proyecto conjunto OIT/UE sobre igualdad de género, un grupo de trabajo tripartito del Parlamento de Ucrania redactó enmiendas a la Ley para la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y cuatro empresas bajo la dirección del proyecto introdujeron planes de igualdad de género. En 2010, tres sindicatos abrieron un centro de asesoramiento y una línea de asistencia telefónica sobre igualdad de género para los trabajadores. En 2009 y 2010, unas 900 mujeres se beneficiaron de un programa adaptado del programa *Inicie y Mejore su Negocio*. En los siete meses que siguieron al primer ciclo de formación, que contó con 519 participantes, una cuarta parte fundaron sus propias empresas. En 2009, los 12 asociados del proyecto — mandantes tripartitos, Servicio Público de Empleo y Servicio de Inspección del Trabajo — realizaron auditorías participativas de género.
23. En el marco del Programa de cooperación OIT/Noruega, 30 empresas del Brasil elaboraron planes de acción para la conciliación del trabajo con la vida familiar. El Parlamento de Angola adoptó una ley sobre violencia doméstica, y el Gobierno revisó los derechos relativos a la protección de la maternidad de manera que las mujeres trabajadoras disponen ahora de noventa días de licencia por maternidad, así como de pausas para lactancia en el lugar de trabajo y un día más de licencia anual por cada niño menor de 14 años. Los talleres organizados en Sudáfrica permitieron preparar a más de 30 mandantes para participar en el debate nacional destinado a mejorar la igualdad de género en el trabajo cuando el Ministerio de Trabajo propuso reformar la Ley de Relaciones Laborales. En la India, un grupo de trabajo interministerial tripartito para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo fue decisivo para impulsar un proyecto de ley sobre acoso sexual. En China, se están examinando las leyes laborales relacionadas con la protección

de las mujeres trabajadoras y el Gobierno está preparando disposiciones para reglamentar las agencias de servicio doméstico.

24. En el marco de la cooperación Suecia/OIT, se incluyeron cuestiones relativas a la igualdad de género en la Estrategia Nacional de Empleo de Bosnia y Herzegovina para 2010-2014. En Indonesia, tres programas de desarrollo provinciales tendrán en cuenta los resultados de un análisis sobre cuestiones de género llevado a cabo en 2011.
25. La mayor integración de las cuestiones de género en la Guía sobre los Programas de Trabajo Decente por País en la OIT y en el mecanismo de garantía de la calidad contribuyeron a alcanzar el siguiente resultado: El 28,5 por ciento de los Programas de Trabajo Decente por País examinados en 2010 incluían como mínimo un tercio de los indicadores de resultados que integraban la dimensión de género, lo que representa casi el triple que el criterio de referencia estimado para 2008-2009 de alrededor del 10 por ciento. No obstante, cuatro programas no incluían ningún indicador que tuviese en cuenta las cuestiones relativas al género: uno en África, dos en Asia y uno en las Américas.

Naciones Unidas

26. En su colaboración con las Naciones Unidas, y a tenor de lo dispuesto en las Conclusiones de la reunión de 2009 de la CIT, la OIT promueve la coherencia entre las políticas de trabajo decente y de igualdad de género. Entre los muchos ejemplos de colaboración en 2011, la OIT y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) firmaron un Memorando de Entendimiento. El Memorando de Entendimiento abarca cuestiones clave de interés común, como la promoción de la igualdad de género en el Programa de Trabajo Decente; la eliminación de la discriminación por razón de sexo, en particular las diferencias salariales entre hombres y mujeres; la protección de los trabajadores domésticos; la promoción de los pisos de protección social, y la lucha contra la violencia de género en el lugar de trabajo. Prevé una serie de modalidades de cooperación, incluida la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Las dos organizaciones promoverán la coherencia entre las políticas en el ámbito del trabajo decente y del empoderamiento económico de las mujeres, y emprenderán iniciativas conjuntas de promoción y sensibilización, investigación, formación, mejora de las competencias profesionales y desarrollo de la capacidad de los mandantes, entre otras. En el Memorando de Entendimiento se esboza un sistema de seguimiento para registrar las actividades conjuntas y su repercusión en las mujeres y los hombres en el marco de los mandatos tanto de ONU Mujeres como de la OIT. Además, el primer informe emblemático de ONU Mujeres citó las Conclusiones de 2009¹³. Se incluyeron referencias al trabajo decente y a la igualdad de género en el documento final de la Reunión Plenaria de Alto Nivel de la Asamblea General sobre los ODM¹⁴, en las conclusiones convenidas durante el 55.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas¹⁵, y en los

¹³ ONU Mujeres: *El Progreso de las Mujeres en el Mundo: En Busca de la Justicia* (Nueva York, 2011).

¹⁴ Documento A/65/L.1, 17 de septiembre de 2010.

¹⁵ Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas: *Conclusiones convenidas sobre el acceso y la participación de la mujer y la niña en la educación, la capacitación y la ciencia y la tecnología, incluso para la promoción de la igualdad de acceso de la mujer al pleno empleo y a un trabajo decente*, 55.º período de sesiones, Nueva York, E/2011/27, Documentos Oficiales, 2011, Suplemento núm. 7.

informes del Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo Económico y Social (ECOSOC) sobre igualdad entre los géneros ¹⁶.

IV. Repercusiones

27. La Oficina ha adoptado medidas para dar curso a las Conclusiones de 2009 relativas a la igualdad de género como eje del trabajo decente de modo coordinado y eficiente tanto en la sede como en las oficinas exteriores, con objeto de que los mandantes adquieran un conocimiento sólido de las cuestiones, inclusive a través de la investigación, la creación de capacidad y el intercambio de información ¹⁷. Aunque los resultados en el terreno no siempre pueden atribuirse al apoyo técnico de la OIT, el presente documento aporta una visión más clara de los logros conseguidos por los mandantes tripartitos a la hora de transformar las ideas expuestas en las Conclusiones de 2009 en igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Las actitudes han evolucionado, las leyes y prácticas han mejorado y se han extendido los enfoques de concertación social. La crisis que persiste sigue planteando desafíos. Pero los ejemplos antes expuestos muestran que en todas las regiones la crisis ha proporcionado oportunidades para promover la igualdad de género en el trabajo, y los dividendos basados en los derechos contribuirán al fortalecimiento de las familias, harán los lugares de trabajo más productivos y reducirán el descontento que alimenta la injusticia social.

28. *El Consejo de Administración tal vez estime oportuno pedir al Director General:*

- a) que siga orientando a la Oficina, de acuerdo con los parámetros del programa y presupuesto, en la asistencia que presta a los mandantes para que apliquen la resolución de 2009 de la CIT relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, y*
- b) apoye los esfuerzos de la Oficina en aquellos ámbitos en los que hasta la fecha no se han realizado progresos mensurables.*

Ginebra, 29 de agosto de 2011

Punto que requiere decisión: párrafo 28

¹⁶ Documentos E/2011/83, 18 de abril de 2011; E/2011/85, 5 de mayo de 2011, y E/2011/114, 11 de mayo de 2011.

¹⁷ El documento GB.312/INS/12/REF, que puede consultarse en el sitio web del Consejo de Administración, contiene algunos ejemplos de resultados que integran la dimensión de género en 2009-2011.