



Consejo de Administración

316.^a reunión, Ginebra, 1.º-16 de noviembre de 2012

GB.316/LILS/1

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

LILS

Fecha: 3 de octubre de 2012

Original: inglés

PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Composición de la Conferencia Internacional del Trabajo: Proporción de mujeres y hombres en las delegaciones

Finalidad del documento

A fin de promover la paridad de género en las delegaciones enviadas a las reuniones de la OIT, se invita al Consejo de Administración a que apruebe una serie de medidas en tres planos: a) informes más detallados de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia acerca de la composición de la Conferencia en términos de género; b) informes periódicos del Director General al Consejo de Administración con base en consultas efectuadas ante los mandantes sobre las medidas que han adoptado y su experiencia en relación con la paridad de género en las delegaciones ante la Conferencia, y c) aliento y asistencia continuos de la Oficina a los mandantes en aras de la paridad de género en las delegaciones.

Objetivo estratégico pertinente: Igualdad de género (transversal).

Repercusiones en materia de políticas: Examen periódico por el Consejo de Administración según se prevé en el proyecto de decisión (punto 13, b)).

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Véanse las medidas solicitadas en el punto que requiere decisión.

Unidad autora: Oficina del Consejero Jurídico (JUR)

Documentos conexos: Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes de la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2012) (*Actas Provisionales* núm. 4B), y resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo y documentos del Consejo de Administración pertinentes (citados *infra*).

Introducción

1. Desde hace 30 años, la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia facilita, en sus informes relativos a la composición de la Conferencia Internacional del Trabajo, datos acerca de la proporción de hombres y mujeres existente entre los delegados y los consejeros técnicos acreditados en cada reunión¹. En vista de las cifras registradas en la 101.ª reunión de la Conferencia (2012), la Comisión de Verificación de Poderes declaró lo siguiente:

La Comisión toma nota con suma preocupación de que ha bajado la proporción de mujeres entre los delegados y los consejeros técnicos. La Comisión lamenta profundamente que la participación general siga sin permitir que se alcance el objetivo establecido por las Naciones Unidas en 1990, consistente en aumentar, por lo menos al 30 por ciento, la proporción de mujeres en los órganos decisorios y rectores. La Comisión observa también que en la carta de convocatoria cursada por el Director General de la OIT ya se instaba nuevamente a los Estados Miembros a que garantizaran un equilibrio entre el número de hombres y el de mujeres en las delegaciones. *En vista de esta falta de progreso, la Comisión desearía señalar a la atención del Consejo de Administración, por conducto de la Conferencia, la posibilidad de que se adopten medidas concretas para mejorar la situación*² (letra cursiva añadida).

2. La participación de las mujeres en las reuniones de la OIT es un aspecto esencial para esta Organización desde 1919. Los autores de la Constitución de la OIT consideraron que «las mujeres pueden ser designadas para todos los fines previstos en la convención, en absoluto pie de igualdad con los hombres»³, si bien el único requisito estipulado en la Constitución en este sentido es que «cuando en la Conferencia deben discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer» (párrafo 2 del artículo 3 de la Constitución). En 1975, 1981, 1991 y 2009, la Conferencia adoptó resoluciones relacionadas con la participación de la mujer en la Conferencia (véase el recuadro *infra*).

Resoluciones pertinentes adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (extractos):

«Deberán adoptarse medidas tendientes a que las mujeres se tomen en consideración y se designen para participar, en las mismas condiciones que los hombres, en las delegaciones presentes en la Conferencia Internacional del Trabajo y en otras reuniones nacionales, regionales o internacionales celebradas con los auspicios de la OIT y de las demás organizaciones intergubernamentales».

(Resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, CIT, 60.ª reunión (1975), sección 10, párrafo 2).

«[La Conferencia] pide firmemente que se tomen medidas para asegurar la participación más amplia posible de las mujeres en la Conferencia Internacional del Trabajo en condiciones de igualdad con los hombres y que, de acuerdo con este principio, se hagan esfuerzos en todos los Estados Miembros para incluir mujeres en las delegaciones nacionales entre los delegados y consejeros técnicos tanto gubernamentales como no gubernamentales».

¹ Para las estadísticas referentes al período 2006-2012, véase: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_184881.

² OIT: *Actas Provisionales* núm. 4B, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Ginebra, 2012, párrafo 7.

³ OIT: Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, *Actas* núm. 5, *Boletín Oficial*, 1919-1920, volumen 1, pág. 28 (de la versión en inglés).

(Resolución relativa a la participación de las mujeres en las reuniones de la OIT, CIT, 67.ª reunión (1981)).

«[La Conferencia] pide a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores [...] que incluyan un mayor número de mujeres en sus delegaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo, así como a otras reuniones importantes de la OIT [e ...] invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que encargue al Director General [...] que estudie propuestas concretas para aumentar el número de mujeres que han de asistir a las reuniones y participar en las actividades de la OIT e inste a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a aumentar, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, la participación de las mujeres en sus delegaciones, que han de asistir a las reuniones y participar en las actividades de la OIT».

(Resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras, CIT, 78.ª reunión (1991) párrafo 1, b) y párrafo 4, d)).

«En relación con el diálogo social y el tripartismo, la OIT debería [...] adoptar medidas concretas para mejorar la representación de la mujer en todos los niveles, en todas las reuniones de la OIT — incluidas las reuniones del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo [...]».

(Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, CIT, 98.ª reunión (2009), párrafo 55, c)).

3. También resultan pertinentes para la OIT ciertas resoluciones dimanantes de órganos de las Naciones Unidas. Desde hace varios años, en la carta de convocatoria del Director General a la Conferencia se hace referencia a la resolución 1990/15 del Consejo Económico y Social (ECOSOC), en la que se solicita a los gobiernos, a los partidos políticos, a los sindicatos, a los grupos profesionales y a otros grupos representativos que establezcan «objetivos para aumentar la proporción de mujeres en los cargos directivos hasta, al menos, el 30 por ciento para 1995, con miras a lograr que la mujer y el hombre estén representados por igual para el año 2000»⁴. En su Resolución 58/142, de 10 de febrero de 2004, la Asamblea General de las Naciones Unidas insta a los Estados Miembros a «promover el equilibrio entre los géneros en las delegaciones ante las Naciones Unidas y en otras reuniones y conferencias internacionales».

Adopción de medidas por la Comisión de Verificación de Poderes

4. Desde 1982, la Comisión de Verificación de Poderes facilita, en su primer informe, datos acerca del número de mujeres y de hombres acreditados ante cada reunión de la Conferencia. Desde 2001, la Comisión de Verificación de Poderes evalúa la situación de manera general, tomando nota en su caso de la evolución positiva pero, demasiado a menudo, «lamentando» o incluso «deplorando» la persistencia de una proporción escasa de mujeres en las delegaciones; en ocasiones también exhorta a los mandantes a que adopten medidas a este respecto. La Comisión de Verificación de Poderes ha recordado asimismo el objetivo del ECOSOC de que se alcance una proporción del 30 por ciento de mujeres que ocupan cargos directivos (véase el párrafo 3 *supra*).
5. La Comisión de Verificación de Poderes ha subrayado que la responsabilidad de alcanzar el equilibrio de género en las delegaciones recae tanto en los gobiernos como en los interlocutores sociales. Si bien se anima a los gobiernos a que animen a los interlocutores sociales a tener presente el objetivo de la igualdad de género a la hora de elegir a sus representantes, los gobiernos no pueden exigir la designación de mayor número de mujeres. En efecto, con arreglo al párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, el Gobierno debe aceptar las propuestas de las organizaciones más representativas en cuanto

⁴ ECOSOC: Resolución 1990/15 de 24 de mayo de 1990, *Recomendaciones y conclusiones resultantes del primer examen y evaluación de la aplicación de la Estrategia de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2000*, anexo, Recomendación VI.

a las personas que desean ver designadas en calidad de delegados de los empleadores y de los trabajadores.

6. Respecto a las medidas que cabría adoptar en el futuro para dar mayor realce a este objetivo, la Comisión de Verificación de Poderes podría facilitar en sus informes cifras más detalladas. Podría especificar, por ejemplo, el número de delegados suplentes (que hoy día queda englobado en el de consejeros técnicos) y facilitar cifras desglosadas por regiones y por Estados Miembros.

Adopción de medidas por el Consejo de Administración

7. También el Consejo de Administración ha tratado la cuestión de la participación de las mujeres en las reuniones de la OIT. En su 256.^a reunión (mayo de 1993), a raíz de las discusiones mantenidas en el entonces Comité sobre Discriminación durante las cuatro reuniones celebradas entre mayo-junio de 1991 y noviembre de 1992, el Consejo de Administración invitó a los mandantes a que nombrasen a un número mayor de mujeres participantes en las reuniones de la OIT y a que adoptasen ciertas medidas de sensibilización, información y capacitación en ese sentido. Dicho Comité también pidió al Director General que invitase a oradoras a las reuniones de la OIT, que organizase actividades en relación con las reuniones de la OIT para tratar la cuestión de la representación de hombres y mujeres y que estudiase disposiciones relativas a posibles servicios de guardería durante las reuniones de la OIT ⁵.
8. En la 261.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 1994), la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo señaló a la atención del Consejo de Administración la necesidad de que se adoptasen más medidas para promover mayor representación de las mujeres en las reuniones de la OIT y en la Conferencia Internacional del Trabajo ⁶. Sin embargo, no se tomaron medidas adicionales en este sentido.
9. En vista de que todavía no se ha logrado el resultado deseado, cabría adoptar medidas como la instauración de un mecanismo regular que permita al Consejo de Administración examinar esta cuestión. Con este fin se podría solicitar al Director General que consulte a los mandantes sobre las medidas que adoptan para enviar delegaciones equilibradas en términos de género a la Conferencia y a las demás reuniones de la OIT, así como sobre los obstáculos que, en su caso, les impiden proceder de esta manera, y que informe periódicamente al Consejo de Administración sobre estos particulares. Valga puntualizar que ya existe un procedimiento de examen periódico destinado a informar al Consejo de Administración acerca de las delegaciones ausentes o incompletas (es decir no tripartitas) ante la Conferencia ⁷.
10. En particular, el Director General podría escribir periódicamente a los gobiernos de todos los Estados Miembros, que a su vez solicitarían información a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas de su país. En su correspondencia podría preguntar, por ejemplo, si el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de

⁵ Véanse los documentos GB.256/12/23, párrafo 19 y GB.256/205, párrafo 36.

⁶ Véanse los documentos GB.261/LILS/7/5, párrafo 31 y GB.261/5/27, párrafo 99.

⁷ OIT: *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, 2011, anexo VI (Ginebra, 2010).

trabajadores se han dotado de algún sistema para cuidar el aspecto de la paridad de género a la hora de componer sus respectivas delegaciones, qué medidas han adoptado para alentar y garantizar la paridad de género en éstas y, en su caso, qué obstáculos coartaron la consecución de este objetivo. La información así recabada podría presentarse al Consejo de Administración con miras a la elaboración de un examen de avance y de la eficacia de las medidas adoptadas por la Oficina y los mandantes.

Adopción de medidas por la Oficina

11. En el Programa y Presupuesto de la OIT para 2012-2013 se dispone que la Oficina «seguirá alentando a los mandantes a lograr un mayor equilibrio de género a las delegaciones que asisten a las reuniones del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo»⁸. La Oficina ha preparado, por conducto de su Oficina para la Igualdad de Género (GENDER), un documento trilingüe en el que se refleja la situación relativa a la paridad de género en las delegaciones tripartitas ante la Conferencia. Las cifras y los gráficos indican que debe aumentar el número de delegadas y consejeras técnicas designadas ante la Conferencia. La Oficina continúa divulgando estos datos para sensibilizar a los gobiernos y a los interlocutores sociales a las cifras reales que se vienen registrando a lo largo de los años. Asimismo, la Oficina distribuyó un cuestionario para recopilar información sobre las buenas prácticas de los 22 Estados Miembros cuyas delegaciones registraron resultados notables en términos de paridad de género. En las respuestas, que se destacaron en el informe que GENDER presentó en 2012⁹, se definían elementos de éxito comunes, como políticas, planes de acción o estrategias de los gobiernos en materia de igualdad de género y/o habilitación de las mujeres; el nombramiento de consejeros de alto nivel o ministros de igualdad de género y/o habilitación de la mujer, o algún compromiso oficioso o tradiciones de paridad de género en la designación de las delegaciones. En algunas respuestas se reconocía la utilidad de que la Oficina fomentase estos esfuerzos en la información relativa a la Conferencia y en reuniones informativas.
12. La Oficina también podría emprender, en colaboración con GENDER y el Departamento de Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos (RELCONF), más actividades concretas y eficaces en función de los costes. Así, pues, podría propiciar intercambios con todos los agregados laborales destinados en Ginebra, a quienes se distribuirían folletos altamente informativos para que los compartan con sus ministerios y, en particular, podría facilitar el intercambio de experiencias en beneficio de los gobiernos de los Estados Miembros que suelen enviar delegaciones integradas por escaso número de mujeres. La Oficina también podría preparar material trilingüe y darle difusión en las regiones con ocasión de las reuniones regionales. Asimismo, antes de las reuniones de la Conferencia podría organizar coloquios de alto nivel que presentarían altos funcionarios de la OIT y se dedicarían con carácter específico al tema de la paridad de género; en ellos podrían intervenir oradores de los Estados que sí logran enviar a la Conferencia delegaciones equilibradas en términos de paridad de género, y se haría hincapié en las iniciativas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También cabría organizar, a instancia de las partes interesadas, talleres técnicos de medio día para dar a conocer las medidas y prácticas que los Estados y las organizaciones de empleadores y de trabajadores ya consideran eficaces.

⁸ OIT: *Programa y Presupuesto para 2012-2013* (Ginebra, 2011), párrafo 386.

⁹ Véase la nota 1 *supra*.

Proyecto de decisión**13. El Consejo de Administración decide:**

- a) invitar a la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo a que estudie la posibilidad de informar de manera más detallada acerca de la proporción de mujeres y de hombres acreditados en las delegaciones de la Conferencia;*
- b) solicitar al Director General que evacue consultas, incluso mediante cuestionarios periódicos dirigidos a los miembros, e informe periódicamente al Consejo de Administración acerca de las medidas adoptadas por los Miembros para enviar delegaciones equilibradas en cuanto al número de hombres y mujeres acreditados en calidad de delegados y de consejeros técnicos ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales y otras reuniones tripartitas de la OIT, y acerca de los obstáculos con que puedan tropezar en este empeño y las medidas que resultaron útiles para lograr la paridad, y*
- c) invitar a la Oficina a que siga alentando y prestando asistencia a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que adopten medidas concretas en aras de la paridad de género en las delegaciones enviadas a las reuniones de la OIT.*