



Sesión plenaria

Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General

Índice

	<i>Página</i>
Principios por los que se rige la discusión sobre el Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General	1
Declaración de los Presidentes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia	2

Jueves 31 de mayo de 2018, a las 10.10 horas

Presidente: Sr. Murad

Principios por los que se rige la discusión sobre el Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General

El Presidente

(original inglés)

Es con gran placer que declaro abierta la segunda sesión de la 107.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La discusión en sesión plenaria comenzará esta mañana con el Informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General, ambos presentados en la plenaria del lunes pasado.

Antes de iniciar la discusión quisiera pedirles a quienes vayan a hacer uso de la palabra que demuestren la apertura y dignidad que corresponden al órgano internacional de más alta categoría en el ámbito social y laboral.

La libertad de expresión es una de las características esenciales de la Organización Internacional del Trabajo. Para ejercer tal libertad en un clima de respeto mutuo es menester que todos los delegados utilicen un lenguaje parlamentario, respeten los procedimientos aceptados, se refieran sólo a los puntos que se estén discutiendo y eviten plantear cuestión alguna ajena a esos asuntos. Se requiere disciplina a este respecto si queremos que nuestros trabajos sean efectivos y fructíferos.

Les rogamos tomen nota de que la duración de las intervenciones está limitada a cinco minutos, según lo dispuesto en el Reglamento de la Conferencia, que corresponden a la lectura de un texto de aproximadamente tres páginas mecanografiadas a doble espacio. Como tal disposición se aplicará rigurosamente, se recomienda encarecidamente a los delegados que limiten a un estricto mínimo las fórmulas de cortesía.

Se ha colocado un dispositivo en el estrado que muestra a los oradores el tiempo restante. En aras de la transparencia, y puesto que respetar el límite de tiempo asignado es responsabilidad de todos, el contador del dispositivo se proyectará asimismo en las dos pantallas de la sala de la plenaria de modo que los delegados presentes en la sala también puedan hacer un seguimiento del tiempo disponible. Esto también permitirá a los delegados con turno de palabra posterior conocer el ritmo al que avanza la discusión y prepararse para su intervención.

Cabe señalar que estas restricciones no se aplican a las declaraciones de los portavoces del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, ya que son ellos los que abren la discusión general con las declaraciones de sus respectivos Grupos.

Los delegados podrán ejercer el derecho de réplica cuando estimen que una declaración vulnera a su Gobierno o a la organización que representan. En tales casos, la solicitud para ejercer el derecho de réplica deberá presentarse a la presidencia antes de que termine la sesión en cuestión, acercándose al estrado e informando de ello a la Secretaria de la Mesa. Ésta transmitirá la solicitud al Presidente, quien se pondrá de acuerdo con la delegación interesada sobre el momento en que su representante ejercerá el derecho de réplica.

En la réplica deberá aludirse exclusivamente al punto objeto de debate. La intervención no excederá los dos minutos y el orador se expresará en un lenguaje parlamentario correcto. Les recuerdo que en la OIT no suele concederse el derecho de responder a una réplica.

De no haber objeciones ¿debo considerar que la Conferencia acepta estas disposiciones?

(Así queda decidido.)

Sin más, comenzaremos ahora la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.

Declaración de los Presidentes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia

Sr. Mdwaba

Empleador (Sudáfrica),
Presidente del Grupo de los Empleadores
(original inglés)

Quisiera dar las gracias al Director General por haber preparado y presentado su Memoria, titulada *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad*. Se trata de un documento muy completo que está generando un amplio debate entre todos nosotros en torno al tema de la igualdad de género. En líneas generales, en la Memoria se describe un panorama bastante negativo de la situación de las mujeres en el mundo del trabajo y se hace hincapié en la persistencia de las injusticias en el trabajo y en las estructuras sociales. No podemos negar los retos importantes a los que nos enfrentamos en todo el mundo en materia de discriminación por motivos de género, tanto en la sociedad como en el lugar de trabajo.

Como ya señalé en mi discurso de apertura, no cabe duda de que todavía es necesario hacer mucho para abordar la disparidad en el trato dispensado a los hombres y a las mujeres en el lugar de trabajo, así como para hacer frente a las actitudes hipócritas del conjunto de la sociedad respecto de las mujeres. Con todo, han de reconocerse debidamente los avances considerables realizados a lo largo de los últimos decenios gracias a los esfuerzos desplegados a escala nacional e internacional, especialmente en aquellos países que han enfocado ese reto como un reto social. Por consiguiente, debemos evitar presentar un panorama globalmente negativo de la situación.

Aunque siempre proporcionamos ejemplos y constataciones de nuestras posiciones como Grupo, hay quienes consideran que no lo hacemos con suficiente claridad. Por ello, señalaré que, según el informe anual de 2016-2017 de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), «[e]n todo el mundo, las mujeres empoderadas están obteniendo avances visibles». En ese informe se citan diversos logros fruto de 72 leyes que han sido adoptadas o reformadas con el fin de reforzar los derechos de las mujeres en 61 países. En el *Informe Global de la Brecha de Género 2017* del Foro Económico Mundial se describe la evolución del Índice Global de Brecha de Género desde 2006 en cada región geográfica. En ese informe, se destacan los avances en la consecución de la paridad de género a lo largo del último decenio en regiones como Europa Occidental, Asia Meridional, África Subsahariana y América Latina y el Caribe.

Aunque es necesario hacer más, en todas las regiones del mundo se ha registrado una brecha de género menor de la observada 11 años atrás. El Banco Mundial ha constatado que, entre 1990 y 2017, la proporción de mujeres que formaban parte de la población activa aumentó en un número considerable de países en desarrollo como, por ejemplo, Afganistán, Azerbaiyán, Bangladesh, Botswana, Chile, Djibouti, Gabón, Haití, Iraq, Malí, Namibia, Pakistán y Senegal, así como en los países menos adelantados, los países de África Subsahariana y los países de bajos ingresos. Según el informe de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) titulado *Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations*, en los países desarrollados, las tasas de participación de las mujeres en la población activa se han acercado a las tasas de los hombres a lo largo de los últimos decenios.

En lo tocante a las intervenciones de la OIT en la esfera de la igualdad de género, en los últimos decenios, una parte importante de la financiación de los mandantes con cargo al presupuesto ordinario o a proyectos de cooperación para el desarrollo específicos ha sido asignada a la promoción de la inclusión de las cuestiones de género. En lugar de una mención general a una guía de buenas prácticas, esperábamos ver información pormenorizada sobre experiencias positivas que puedan servir de inspiración para quienes no son plenamente conscientes de los retos a los que se enfrentan las mujeres y alentarlos a hacer cambios positivos. Habría sido de ayuda consultar con nuestra Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) con el objeto de asegurarse de que se incluían esos ejemplos para lograr un equilibrio, especialmente en vista del informe mundial de ACT/EMP titulado *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando Impulso – Informe Mundial*, en el que se destacan varios ejemplos empresariales de buenas prácticas y de las distintas formas en que las organizaciones de empleadores están tomando la iniciativa en sus propias estructuras de gobernanza. Se procederá a actualizar ese informe de cara al centenario de la OIT el año próximo como prueba de la importancia que concedemos a este asunto.

Permítanme que destaque algunos puntos importantes. A escala mundial, los empleadores están comprometidos con el progreso constante de las mujeres como cantera de talento de fundamental importancia. Coincidimos plenamente con el Director General en que es necesario un nuevo impulso en favor de la igualdad. También es preciso que hagamos hincapié en la igualdad salarial como parte de ese impulso e incluyamos a nuestros jóvenes en el proceso con el que se pretende garantizar que, en el futuro, el trabajo se caracterice por un cambio en las actitudes que contribuya, al mismo tiempo, a un mundo mejor a este respecto.

En la sesión de información sobre la labor de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo celebrada ayer, mencioné que este es un punto en el que mi hija me insiste siempre, así que tengo que mencionarlo y asegurarme de que sepa que no nos olvidamos de estas cuestiones y que escuchamos. Quienes asistieron a esa sesión de información saben que esperaremos con interés el informe que preparará la Comisión Mundial y las ideas que aporte sobre cómo podemos trabajar en pos de un futuro mejor a este respecto, habida cuenta de que ese informe también debería ayudarnos a adoptar una decisión sobre la forma de seguir avanzando.

La OIT debe hacer una contribución mucho más ambiciosa a la inclusión de las cuestiones de género. No sólo es lo correcto, es también una medida muy eficaz para mejorar la productividad. Un gran número de mujeres disfruta ahora de una mejor situación en el mercado de trabajo gracias a los esfuerzos de las empresas por invertir en políticas de contratación, remuneración y ascenso justas, adoptar horarios de trabajo flexibles y establecer otras políticas de recursos humanos internas relacionadas con cuestiones como la provisión de servicios de cuidado de los niños.

Las empresas están modificando su enfoque de la contratación, los ascensos y la cultura del lugar de trabajo. Esas medidas también tienen como finalidad mejorar el acceso de las mujeres a los cargos directivos superiores. Al mismo tiempo, las organizaciones de empleadores cada vez conceden mayor prioridad a la igualdad de género, ofreciendo servicios relacionados con la iniciativa empresarial de las mujeres, colaborando con las instituciones públicas y las partes interesadas en la reducción de la brecha de género en la educación y la formación, y elaborando enfoques basados en datos empíricos sobre las mujeres en las empresas y la gestión y llevando a cabo investigaciones empíricas acerca de esta cuestión.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) y ACT/EMP están trabajando intensamente en este ámbito, lo que está permitiendo dar difusión y promover las mejores prácticas entre las organizaciones de empleadores. Deseo señalar, asimismo, que se trata de una responsabilidad compartida: tanto a las instituciones públicas como al sector privado — a través de las organizaciones de empleadores —, las organizaciones de trabajadores, las comunidades y las demás partes interesadas, les corresponde desempeñar un papel a ese respecto. Se trata de un desafío mundial, que requiere un esfuerzo colectivo. Hay muchas maneras de encarar este desafío, pero si algo sabemos con certeza es que la aplicación de enfoques meramente jurídicos, que no hacen sino añadir cargas y trasladar las responsabilidades a las empresas, han resultado contraproducentes.

De forma paralela a la labor legislativa, los poderes públicos deben concebir incentivos eficaces y una combinación de políticas que apunten esos esfuerzos. Este punto guarda relación con lo expuesto en la Memoria acerca de los empleadores que asumen los gastos de protección por maternidad. Las leyes adoptadas en este ámbito han tenido como consecuencia que resulte más caro contratar a una mujer que a un hombre. Una vez más, debemos encontrar nuevas formas de hacer las cosas para lograr cambios. Es imperativo que aprendamos de lo que no ha funcionado en el pasado y demos un mejor futuro a nuestra gente.

En la coyuntura actual, no sería partidario de usar la expresión «formas atípicas de empleo», por oposición a las «formas convencionales de empleo», ya que ha perdido su utilidad, entre otras cosas porque no reconoce el papel clave desempeñado por diversas formas de empleo en la promoción de la igualdad de oportunidades. Tampoco reconoce las nuevas metodologías ligadas al mundo del trabajo que es hoy el nuestro. Sin prejuizar, obviamente, el contenido del informe que elaborará la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, los mandantes han planteado reiteradamente esta cuestión y debemos operar un cambio para reconocerla y no quedar atrapados en las estériles etiquetas del pasado.

En relación con el futuro del trabajo, quisiéramos proponer que la OIT emprenda nuevas investigaciones y, por supuesto, preste atención a los valiosos debates que estamos manteniendo en la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en torno a la manera de evaluar cómo está contribuyendo la economía digital a aumentar la capacidad adquisitiva y de decisión de las mujeres al posibilitar que mujeres y hombres puedan permitirse recurrir a servicios de cuidado y, en último término, al propiciar la transición de las mujeres a lugares de trabajo más formales.

En cuanto a la *Aplicación del programa de la OIT en 2016-2017*, dada la extensión de mi intervención en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, que fue bastante exhaustiva, me limitaré a destacar los principales puntos para el informe sobre el próximo bienio.

Nos gustaría ver un marco analítico reforzado y dotado de herramientas de medición apropiadas, que permitan generar un relato más sólido sobre las tendencias, los cambios y el impacto. También nos gustaría ver reforzado el análisis financiero y mayor claridad sobre la aplicación de los presupuestos aprobados. Nos parece alentador, por supuesto, que nuestros

colegas de la Oficina hayan tomado en cuenta lo que dijimos y así lo hayan confirmado en los debates de la última reunión de la Comisión de Cuestiones Financieras. Hace apenas unos días, tuvimos noticia de que se están introduciendo cambios para tomar en consideración las inquietudes que hemos expresado.

Agradecemos el Anexo a la Memoria del Director General, titulado *La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados*, así como la misión realizada por una delegación de la OIT a la Ribera Occidental — incluida Jerusalén Oriental —, la Franja de Gaza, Israel y el Golán sirio ocupado. Tomamos nota de la mala situación económica de los trabajadores palestinos, del aumento del desempleo, con una tasa global de desempleo del 27,4 por ciento y una tasa de desempleo femenino que se sitúa en un alarmante 47,4 por ciento. En vista de la disminución de la ayuda internacional de los últimos años, instamos a la comunidad internacional a incrementar su apoyo financiero y a mostrar mucha más ambición y determinación en este terreno. Alentamos tanto a las autoridades israelíes como a las palestinas a que entablen un diálogo eficaz, por medio de un esfuerzo concertado, con objeto de lograr mejoras sustanciales en el entorno empresarial, que generarán un sólido crecimiento del empleo. El Grupo de los Empleadores desea insistir en la supresión de las restricciones a la actividad económica a fin de que las empresas puedan desarrollar efectivamente sus actividades y contribuir al crecimiento económico de la región.

Como ya sostuvo el Grupo de los Empleadores el año pasado, la OIT debería emprender actividades de asistencia técnica a gran escala en el marco del programa de referencia sobre los Estados frágiles y la respuesta a los desastres. Deberíamos redoblar nuestros esfuerzos en apoyo de los procesos de reforma de la legislación laboral mediante consultas y alianzas tripartitas y ofrecer asesoramiento y apoyo técnicos para el desarrollo de las competencias de los trabajadores palestinos. El Grupo de los Empleadores alienta a la OIT a desarrollar las capacidades de todos los mandantes.

Sra. Passchier

Trabajadora (Países Bajos),
Presidenta del Grupo de los Trabajadores
(original inglés)

Hoy abordamos la Memoria del Director General titulada *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo*, cuyo subtítulo remite de manera muy acertada al «impulso» en favor de la igualdad. El progreso es extremadamente lento y, en muchos lugares, se ha llegado a registrar incluso un retroceso. Así pues, no cabe duda de que debemos hacer más y hacerlo mejor si no queremos volver a discutir sobre el mismo tema en el segundo centenario de esta casa.

Se han producido múltiples avances para la mujer en el mundo del trabajo durante el último siglo. El cambio más visible ha sido la feminización de la fuerza de trabajo con una ocupación remunerada. La participación de la mujer en el mercado de trabajo ha aumentado de manera exponencial desde la Segunda Guerra Mundial rondando ahora el 50 por ciento. A nivel mundial, muchos países han introducido medidas encaminadas a reducir o eliminar la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo.

La OIT ha venido ocupándose del tema de la igualdad y la no discriminación, así como de los derechos y necesidades de las trabajadoras desde larga data. Sin embargo, las mujeres siguen quedando rezagadas en el mundo del trabajo. Ello no se debe a que tengan en general calificaciones o competencias peores, ya que cada vez son más las mujeres que obtienen mejores resultados que los hombres. Con todo, en muchos sentidos, la participación de la mujer en el mercado de trabajo todavía se considera complementaria. Complementaria, se entiende, de su función de esposas, madres y cuidadoras.

En cierto modo, esta función, incluso en el caso de las mujeres que nunca llegan a desempeñarla en la práctica, determina nuestras probabilidades de conseguir un empleo y una remuneración estables, tener una carrera y ocupar un cargo de responsabilidad y, en última instancia, obtener una pensión adecuada. Ello se traduce en una segregación profesional y en diferencias salariales entre hombres y mujeres que persisten aún en todas las regiones, así como en casos de violencia contra mujeres y niñas, tanto en el hogar como en el lugar de trabajo.

En los últimos tiempos, la situación ha ido a peor, especialmente en las regiones más afectadas por la crisis económica. Las tasas de participación de la mujer en el mercado de trabajo se han estancado o reducido. Determinadas políticas introducidas en los últimos años, sobre todo en Europa, tras el desplome de los mercados financieros mundiales, han puesto en tela de juicio la solidez de las políticas de igualdad de género.

Desde 2009 venimos constatando un alarmante aumento de las disparidades de ingresos. Las mujeres siguen teniendo una mayor presencia en el ámbito del trabajo informal, y han vuelto a proliferar los empleos precarios, poco calificados y mal remunerados, con escasa protección laboral y social. La pobreza sigue teniendo rostro de mujer, y las jóvenes y migrantes son las más afectadas.

Hemos sido testigos de una aceleración en la retirada del Estado como proveedor de servicios públicos vitales y como empleador, en particular por cuanto respecta a los servicios de cuidado de los que tanto dependen las mujeres para poder acceder al trabajo decente. La promoción de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares, la adecuada protección de la maternidad y la igualdad de remuneración parecen haber quedado relegadas a un segundo plano en las políticas públicas y macroeconómicas.

Los atentados contra los derechos sindicales fundamentales han formado parte integrante del retroceso. En los últimos tiempos, los sindicatos han logrado que en los convenios colectivos se incluyeran disposiciones a favor de la igualdad de género, y la sindicación y la acción colectiva han servido a grupos de trabajadores vulnerables para procurar mejorar su situación. En muchos sindicatos de todo el mundo, ello ha supuesto un incremento en el número de afiliadas.

Sin embargo, los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva, incluido el derecho de huelga, que cada vez se reclaman y aprovechan más entre las trabajadoras y en los sectores en los que predominan las mujeres, como el sector textil y el turismo, se hallan bajo una presión creciente. La violencia y el acoso contra la mujer en el mundo laboral son todavía un problema acuciante y un gran obstáculo para el ejercicio de los derechos de la mujer.

En esta ocasión, en vísperas del centenario de la OIT, apoyamos firmemente el mensaje contenido en la Memoria del Director General, a saber, que ya es hora de ir más allá de las «prácticas habituales».

Puede que hayamos llegado al límite de lo que es posible hacer desde una mera perspectiva de la igualdad, lo que hasta ahora a menudo se ha traducido en declarar la igualdad entre mujeres y hombres y esperar que éstas compitan en el mundo del trabajo en términos «masculinos», sin tener en cuenta las contradicciones que plantea este enfoque.

Debemos adoptar un enfoque más transformador para que mujeres y hombres desarrollen todos sus talentos y capacidades y cumplan múltiples funciones en la vida, como trabajadores, padres y cuidadores, el cual además exija que las empresas, las instituciones públicas y los lugares de trabajo se adapten más al cambio y a la diversidad.

Lo que necesita «arreglo» no son las mujeres, sino los sistemas económicos y las instituciones que conforman nuestras vidas y el mundo en el que trabajamos.

Esto no significa, como bien se subraya en la Memoria, que haya que desechar la experiencia y las herramientas del pasado; más bien es necesario complementarlas con enfoques nuevos e innovadores. Para lograrlo, el Director General propone cinco componentes básicos, a los que desearía referirme brevemente.

Pero antes, permítanme recalcar que todos esos componentes están relacionados entre sí, y que sólo abordándolos todos al mismo tiempo de manera proactiva e integral podremos lograr el progreso necesario.

El primer componente básico es: *El camino hacia una nueva economía del cuidado*. La clave de gran parte de la desigualdad que experimentan las mujeres son las limitaciones relacionadas con sus responsabilidades de cuidado y su función reproductora. Las creencias acerca de las funciones de las mujeres y su lugar en la sociedad afectan profundamente a su participación en la fuerza de trabajo, el tipo de trabajo que realizan, los puestos que ocupan, la calidad de sus empleos, sus oportunidades profesionales y sus salarios.

La necesidad de compaginar las responsabilidades de cuidado y las actividades generadoras de ingresos, junto a la ausencia de marcos o estructuras adecuadas que permitan conciliar trabajo y cuidados, a menudo hace que las mujeres acepten empleos a tiempo parcial de escasa calidad o modalidades de trabajo ocasional o informal.

Si no eliminamos este paradigma predominante de los cuidados, o tal como se lo denomina en la Memoria, «el dilema tiempo-ingresos-libertad de acción», no conseguiremos avanzar lo necesario hacia un mundo del trabajo más justo y equitativo en lo relativo a la igualdad de género.

El Grupo de los Trabajadores está de acuerdo con la conclusión de la Memoria en cuanto a que una nueva economía del cuidado, basada en el trabajo decente, puede contribuir significativamente al impulso en favor de la igualdad. Si bien gran parte de la atención del futuro del trabajo se centra en el impacto que tienen los rápidos adelantos en la tecnología, la economía del cuidado será uno de los sectores de mayor expansión en el futuro. Una adecuada inversión en la economía del cuidado puede aumentar las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y contribuir a eliminar las disparidades por motivos de género mejorando las remuneraciones y las condiciones del sector de los cuidados y haciendo posible que trabajadoras y trabajadores concilien mejor el trabajo con las responsabilidades familiares. El reto consiste en lograr que los empleos que se creen sean decentes.

Si abordamos esta prioridad con seriedad, debemos promover inversiones en los servicios de cuidados y en las condiciones de trabajo de quienes dispensan dichos servicios, crear el espacio fiscal y presupuestario necesario, y lograr que un componente esencial de los sistemas nacionales de seguridad social integrales sean unos servicios de cuidados de calidad.

El segundo componente básico es: *Fortalecer el control de las mujeres sobre su tiempo*. Las primeras normas de la OIT se refirieron al tiempo de trabajo. Reducir el tiempo de trabajo era considerado un factor fundamental, no sólo para promover la salud y la seguridad de los trabajadores, sino también para garantizar una vida digna fuera del ámbito del trabajo.

En los inicios de la regulación del tiempo de trabajo había escaso reconocimiento de las obligaciones domésticas y en materia de cuidados que los trabajadores, en particular, las trabajadoras, tenían que asumir. En tiempos más recientes, la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha generado varios desafíos que, hasta ahora, solamente se

han abordado de manera fragmentada. En numerosos países han surgido nuevas modalidades de trabajo denominadas «flexibles», algunas de ellas enmarcadas en convenios colectivos, aunque muchas otras fuera de cualquier marco de protección; se argumenta que proporcionan mayor flexibilidad y autonomía a los trabajadores. Principalmente en los casos en los que dicha flexibilidad se combina con unas relaciones de trabajo precarias y atípicas, en donde el trabajador no puede influir en la ordenación del tiempo de trabajo, esto se traduce en horas de trabajo irregulares e imprevisibles, lo que atenta contra la salud física y mental de los trabajadores y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Se está comprobando que lo mismo ocurre con el empleo esporádico en la economía de las plataformas, donde las nuevas tecnologías hacen que cada hora del día y de la noche sea una hora de trabajo potencial, quedando los trabajadores fuera de todo marco de protección.

Las reflexiones que estamos llamados a hacer en la reunión de la Conferencia de este año sobre el Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, titulado *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, pueden aportar importantes piezas al rompecabezas y contribuir a elaborar directrices que la OIT pueda aplicar. Resulta claro que los trabajadores necesitan un horario de trabajo que pueda adaptarse a sus necesidades. Se requiere previsibilidad en los horarios, garantizar un mínimo de horas de trabajo y limitar el número de horas de trabajo excesivas, así como tener una auténtica voz a través del diálogo social y la negociación colectiva cuando se determine cómo habrá de disponerse su tiempo de trabajo. Todo ello es necesario para promover una igualdad que dará autonomía a las trabajadoras y control sobre su tiempo, su trabajo y su vida privada.

Como primera medida, la OIT y sus mandantes deberían reconocer que existe ya un número considerable de instrumentos útiles disponibles que podrían promoverse y aprovecharse más, como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175).

El tercer componente básico es: *Valorar justamente el trabajo de la mujer*. El Grupo de los Trabajadores acoge con agrado la importante labor de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo que, en 2013, adoptó una innovadora resolución en la que se definió el trabajo de cuidados no remunerado como trabajo, resaltando con ello la contribución de las mujeres a la economía, en todas sus dimensiones. Se trata de un paso importante para atender la persistente infravaloración del trabajo de las mujeres.

Al Grupo de los Trabajadores le resulta alentadora también la creación de la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC) encabezada por la OIT, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y ONU-Mujeres, con objeto de acelerar los avances destinados a eliminar la disparidad salarial entre hombres y mujeres de aquí a 2030, en cumplimiento de la meta 5 del Objetivo 8 y del Objetivo 5 de la Agenda 2030.

En la Memoria del Director General se proporcionan dos respuestas: la primera apunta a seguir desarrollando los métodos estadísticos a fin de evaluar con exactitud la contribución de las mujeres a la economía y la sociedad; la segunda se centra en la mayor transparencia con respecto a las diferencias salariales entre mujeres y hombres y en concebir métodos por los que pueda exigirse a las empresas que adopten medidas para generar mejoras concretas.

Pese a que son medidas útiles, el Grupo de los Trabajadores, en vista de que se ha hecho mucho ya sobre este importante tema, quisiera que se adopten medidas más integrales y eficaces que permitan establecer vínculos más sólidos con los demás componentes esenciales y entre ellos, como garantizar cuidados mejor remunerados y tratar la cuestión de la representación excesiva de las mujeres en formas precarias y atípicas de empleo, que tienen efectos perjudiciales sobre sus ingresos.

El cuarto componente básico, y no el menos importante, es: *Dar a conocer la opinión y aumentar la representación de las mujeres*. En la Memoria del Director General se señala legítimamente la atención a la importancia que tiene la «capacidad de acción», esto es, la posibilidad de que las mujeres puedan dar a conocer su opinión y que sean escuchadas. No se puede recalcar lo suficiente la importancia que revisten los dos derechos laborales más fundamentales, a saber, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, así como la necesidad de velar por que las mujeres tengan pleno acceso a estos derechos habilitantes y que éstos se respeten en nombre de ellas.

En los sindicatos, estamos plenamente conscientes de la necesidad de modernizar y de adaptar nuestras políticas y estructuras, a fin de representar tanto a mujeres como a hombres de manera más equitativa en el mundo del trabajo y de defender los derechos y los intereses de las mujeres, así como ejercer presión en relación con la agenda de cambios estructurales citada anteriormente. Permítanme que les diga que cada vez más cosechamos éxitos en ese sentido. Recientemente, en Asia Sudoriental, me sorprendió el número de sindicalistas jóvenes, fuertes y motivadas dirigiendo a sus hermanas y sindicatos en aras de mejores condiciones de vida y de trabajo en sus lugares de trabajo y países.

Por consiguiente, apoyamos plenamente el llamamiento del Director General a redoblar los esfuerzos de la OIT a fin de integrar las opiniones, las perspectivas y los intereses de las mujeres en todas sus actividades, incluidas las que se llevan a cabo a través de la cooperación técnica. Sumándose a ello, debería instarse a los mandantes de la OIT a intensificar sus esfuerzos por incluir a mujeres en sus delegaciones y en la labor de la Organización. Nos gustaría, además, que todas las partes adoptaran más medidas y realizaran más actividades con miras a mejorar las perspectivas de las mujeres de asumir puestos de liderazgo.

Esto me lleva al último componente básico, y aquí podré ser breve ya que estamos discutiendo el tema actualmente en esta reunión de la Conferencia: *Poner fin a la violencia y el acoso*. En el futuro del trabajo que queremos no hay lugar para la violencia ni para el acoso contra las mujeres ni, de hecho, contra ninguna otra persona, como tampoco lo hay para el trato injusto o para la desigualdad de oportunidades por motivos de género. Esperamos con interés los resultados positivos del debate que se está entablando actualmente en la comisión normativa sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En conclusión, no puede haber un futuro del trabajo sin mujeres en el trabajo y, en dicho futuro, mujeres y hombres deben ser diferentes, pero gozar de condiciones de igualdad. Mientras nos preparamos para celebrar el centenario de la Organización y su loable labor de vanguardia en la continua promoción de la igualdad de género, debemos asegurarnos de que no vuelva a llevarnos otros 100 años alcanzar esta realidad.

Quisiera decir unas últimas palabras acerca del Anexo de la Memoria del Director General, al que ya me he referido en mi discurso inaugural ante la Conferencia, sobre la difícil situación de los trabajadores palestinos, hombres y mujeres, de los territorios ocupados. Creemos que la OIT tiene una muy importante labor que desempeñar a ese respecto.

(La Conferencia continúa con la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.)