

Committee on the Application of Standards

CAN/PV General Survey End

Commission de l'application des normes

06.06.23

Comisión de Aplicación de Normas

111th Session, 2023

111^e session, Genève, 2023111.^a reunión, Ginebra, 2023

Warning: this document is a draft and may contain omissions or errors. It is made available solely for the purpose of verification and correction. Persons referred to in this document are not to be regarded as bound by statements attributed to them. The ILO declines all responsibility for any errors or omissions which this document may contain, or for any use which may be made of it by third parties.

Avertissement: ce document est un projet, qui peut comporter des omissions ou des erreurs et n'est rendu public qu'à des fins de vérification et de rectification. Les mentions contenues dans ce document provisoire n'engagent pas les personnes dont les propos sont rapportés. La responsabilité du BIT ne saurait être engagée à raison des éventuelles erreurs et omissions entachant ce document, ou de l'utilisation qui pourrait en être faite par des tiers.

Advertencia: el presente documento es un proyecto y puede contener omisiones o errores. Solo se publica a efectos de comprobación y rectificación. Las declaraciones que se atribuyen en el presente documento provisional a las personas citadas en él no comprometen su responsabilidad. La OIT queda exenta de toda responsabilidad respecto de cualquier error u omisión que pudiera figurar en el presente documento o que pudiera derivarse del uso del documento por terceros.

Third sitting, 6 June 2023, 15.05 p.m.**Troisième séance, 6 juin 2023, 15 h 05****Tercera sesión, 6 de junio de 2023, 15.05 horas**

Chairperson: H.E. Ambassador Hashmi

Président: S. E. l'Ambassadeur Monsieur Hashmi

Presidente: Excmo. Sr. Embajador Hashmi

Chairperson – We will continue our discussion on the General Survey, but before we start

I would like to inform the Committee that the verbatim PV of the opening sitting is now available on the web page of the Committee. Delegates can submit their amendments to their own statements until 3.00 p.m. tomorrow, that is Wednesday 7 June. I would also like to remind you that the procedure for amendments to verbatim draft minutes is also available on the Committee's web page. I would encourage everyone to please read this document to ensure that you understand the procedure clearly. Delegates should submit their amendments to the secretariat electronically via the Committee's mailbox.

We will now resume our statements, I see there are 26 speakers on the list, it has grown by 2 since we left.

Miembro trabajadora, España (Sra. ORTEGA FUENTES) - La participación de las mujeres en el mercado laboral español se caracteriza por una incorporación paulatina, pasando la tasa de actividad del 42 por ciento en 2002, al 53 por ciento en 2022 con gran segregación. Por un lado, la sectorial, siete sectores concentran el 73 por ciento del empleo femenino, y por otro la vertical por ocupaciones. Dos de cada tres mujeres trabajan en ocupaciones con bajos salarios, frente a solo uno de cada tres hombres. Las mujeres se concentran en ocupaciones consideradas «femeninas» que históricamente han tenido menor valor y, en consecuencia, menor salario.

En España se han producido avances normativos cuyo objetivo es la igualdad entre mujeres y hombres en diferentes escenarios: el personal, el social y el laboral. La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo acorde con el artículo 1 del Convenio núm. 111. Es la Ley Orgánica núm. 3/2007 para la igualdad entre mujeres y hombres la que define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad como la de discriminación directa e indirecta. Su aprobación supuso un avance sin precedentes en la política de igualdad en todos los ámbitos de la vida. Esta norma hace referencia a la participación y representación de las mujeres en el mundo del trabajo, el deporte, medios de comunicación, fuerzas armadas, fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado y establece los permisos por guarda legal por menores de 8 años, de personas dependientes, amplía el permiso de maternidad, el de paternidad y el de lactancia. Los últimos permisos

mencionados acordes con el Convenio núm. 156 y el Convenio núm. 183 fueron actualizados en normas posteriores.

Desde el 1.º de enero del 2021, el permiso por nacimiento y cuidado del menor tiene una duración de dieciséis semanas para cada progenitor. El permiso de lactancia es un permiso retribuido al que tienen derecho ambos progenitores trabajadores con menores de hasta 9 meses de edad. Por otra parte la reducción de jornada por guarda legal permite a las personas trabajadoras reducir su jornada de trabajo diario en diferentes grados para atender el cuidado directo de hijas o hijos menores de 12 años, personas con discapacidad que no desempeñen una actividad retribuida, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida y menores a cargo afectados por cáncer o cualquier otra enfermedad grave, cuya hospitalización y tratamiento continuados sean de larga duración y requieran cuidado directo, continuo y permanente. Además, encontramos la excedencia por cuidado de hijos, permiso voluntario que se puede disfrutar hasta tres años después del parto y la excedencia por cuidado de familiares, en la que la persona trabajadora podrá solicitar una suspensión temporal y voluntaria de su contrato de trabajo para el cuidado de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad. El tiempo de duración de ambas excedencias computa a efectos de antigüedad y cotizaciones a la Seguridad Social.

La Ley núm. 3/2007 introduce los planes de igualdad como instrumento de negociación colectiva destinado a lograr la igualdad en las empresas, estableciendo que los planes de igualdad sean obligatorios en las empresas a partir de 50 personas trabajadoras. Se especifica la participación de la

representación legal de las personas trabajadoras en la comisión negociadora del plan, aspecto que garantiza la negociación durante todo el proceso. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor afecta a todas las empresas independientemente del número de personas trabajadoras. Para ello se han acordado dos herramientas: por un lado, la herramienta de registro retributivo que permite detectar la existencia de brecha salarial en las empresas con el objetivo de corregir esa diferencia existente y, por otro lado, una herramienta para la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, cuyo objetivo es corregir los posibles sesgos de género existentes en los puestos de trabajo ocupado por mujeres.

Por último, la reforma laboral aprobada en 2021 tuvo como objetivo reducir la precariedad y temporalidad en el empleo, dos variables características del empleo femenino. Desde su entrada en vigor el empleo indefinido femenino ha ido creciendo en detrimento del empleo temporal, lo que evidencia el éxito de la reforma laboral. En cuanto al sector de los cuidados, mi organización, Comisiones Obreras, apuesta por un pacto estatal e integral de los cuidados que incluya el sector en sentido amplio: cuidados de la infancia, cuidados de larga duración y cuidados indirectos.

Worker member, Botswana (Mr BUTALE) – We recognize that over the years, the ILO has adopted a number of resolutions and declarations reaffirming the goal of achieving gender equality, including most recently: the 2019 Centenary Declaration for the Future of Work; the Global Call to Action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis; the resolution concerning inequalities and the world of work; the resolution concerning the second recurrent discussion on social protection (social security); and the resolution concerning the third recurrent discussion on employment, which all call for

a transformative agenda for gender equality. These are just some of the efforts that we believe have been put forward to ensure gender equality and end discrimination to achieve this critical objective.

Recent engagements at Africa continental level have indicated that there has been a regression in the progress made, prior the COVID-19 period, to achieve the 2030 Agenda for Sustainable Development and the Sustainable Development Goals (SDGs). The major goals affected by the regression are in particular Goal 1 on “no poverty”, Goal 3 on good health and well-being, Goal 5 on gender equality and Goal 8 on decent work and economic growth. These challenges have led to the widening of the gender equality gap in workplaces and clearly mean that there is need for renewed and strong commitment of the ILO constituents towards the realization of the gender equality objective under the SDGs as we continue to find our way post COVID-19, and in the midst of the effects of the Russia–Ukraine conflict.

Botswana has been reviewing its labour laws to address the recommendations by the Committee of Experts and the conclusions adopted by this Committee. The review has been done by the tripartite constituents in an effort to align with ILO standards, and some of the key agreements by the Labour Law Review Committee are on maternity promotion and recognition that there is need for family-friendly measures that assist both men and women with reconciling work and family responsibilities. In addition, the Botswana Decent Work Country Programme (BDWCP) was signed in 2020. The goal of the BDWCP 2020–24 is to contribute to Botswana’s progress towards the achievement of full and productive employment and decent work for all. To realize this goal, the constituents identified the following top three priorities: sustainable employment creation particularly for young women and men; improved

quality social protection and conditions of work for all; and effective labour market governance institutions and practices.

In Botswana, any discrimination based on gender, sex, sexual orientation or marital status is automatically unfair as stated in section 23(d) of the Employment Act.

The above provisions and instruments when used together with the necessary protection and monitoring illustrate the interconnection of the six ILO instruments examined and how they are conducive to social and economic development, including high significance for the promotion and fulfilment of the ILO decent work and social justice agenda.

However, there is still a lot to be done in Botswana to achieve gender equality. Culture is still used to oppose gender equality and exacerbate dual burden for women. Also, the informal sector workers have no maternity protection which is a precondition of gender equality. The concept of indirect discrimination does not appear to be clear and recognized in our laws and job insecurity as well as unemployment continue to escalate cases of exploitation of workers.

In conclusion, we want to support the Committee of Experts' findings and determinations and to call on Member States to strengthen their national legal and policy framework to combat gender discrimination. We highlight the complementarity of Convention Nos 111 and 190 in addressing sexual harassment, which should be envisaged within the broader objective of the elimination of gender-based violence and harassment in the world of work. We recall that ratification and effective implementation of Convention No. 190 and its accompanying Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206), is a pivotal piece of any strategy to achieve gender equality and we call on Member States to

adopt and implement effective and comprehensive policies and responses to gender-based abuse, harassment and violence at work. The ILO should also encourage such actions through technical assistance.

Government member, Norway (Ms FINSLAND) – I would like to thank the Committee of Experts for their comprehensive General Survey on this important topic. Norway is strongly committed to working towards achieving gender equality at work and has ratified all three Conventions examined in the General Survey.

Women around the world still face hurdles to access employment and decision-making positions and jobs in certain sectors. Women should have the right to pursue freely any job or profession of their own wish. Access to affordable childcare is important in increasing women's labour force participation, while maternity protection is a vital element in realizing equality between men and women at work. Norway considers it essential that women and men have equal responsibilities towards their children and other members of their family. Maternity- and paternity-leave and accessible and affordable childcare have been key factors in the work towards achieving equality in Norway. As the General Survey reports, there are also established initiatives to achieve a less gender-divided education.

In our view it is of great importance that the legislation protecting against discrimination prohibits discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity. The Norwegian Government has bolstered efforts for gender and sexual diversity in a new Action Plan launched earlier this year. Sexual harassment is still widespread, even in a gender equal country such as Norway. Norway is currently

taking legislative measures to prevent sexual harassment in employment and occupation, together with information and awareness-raising campaigns.

There are still systemic differences that affect the opportunities available to men and women in Norway. Continuous action is required to address discrimination and inequality in employment and occupation. Women in Norway still take a disproportionate share of unpaid care work. Closely related to this, women in Norway are over-represented in part-time jobs, despite both legislative regulations and awareness-raising campaigns. Further, the proportion of women in leading positions in private business is still low. The proportion of women in the executive committees of the 200 largest companies has increased somewhat in recent years. However, in operational positions with responsibility for profit and loss, men still count for 81 per cent. On the other hand, at the top level in the state sector in Norway, the majority of managers are women.

Norway will continue the important work to overcome remaining gender equality challenges. The Government will intensify its efforts through a strategy for equality between women and men. This will be the first gender equality strategy launched by a Norwegian Government. We would strongly encourage all the other Member States to address the important issues highlighted in the General Survey and to ensure equal opportunities and gender equality in work life. Norway considers the three Conventions discussed in the General Survey as important tools towards achieving gender equality at work.

Membre travailleuse, France (M^{me} SCHLACTHER) – Au regard de l'application en pratique de la convention n° 111, l'égalité professionnelle figure en tête des priorités apparentes du gouvernement

français en matière sociale depuis des années et des mesures ont commencé à se mettre en place en 2019, comme la transparence sur les écarts de rémunération, la négociation obligatoire en entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la création par une loi de 2018 d'un index d'égalité professionnelle dans les entreprises. Cependant, entre les ambitions affichées et la réalité, il y a manifestement un fossé très important. Deux tiers de l'écart de salaire entre les sexes est lié à l'emploi occupé qui, dans la grande majorité des cas, est sous-valorisé. C'est le cas dans les métiers de service qui, contrairement aux métiers techniques et industriels, sont moins censés reposer sur des compétences, capacités et responsabilités professionnelles. Il y a une grande confusion entre les attendus professionnels, les compétences requises et les qualités prétendument inhérentes à chacun des sexes. Les femmes seraient, naturellement et par essence, plus à l'écoute et «au service de», et ces qualités non reconnues comme compétences ne nécessiteraient donc pas de reconnaissance, puisqu'elles seraient innées.

Par ailleurs au sein des mêmes secteurs, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers, et au sein des entreprises les femmes et les hommes n'ont pas accès aux mêmes postes. Cette ségrégation professionnelle entre les sexes s'accompagne également d'inégalités hiérarchiques. Au total, 23 pour cent des postes occupés par des hommes correspondent à des emplois de cadres en 2018, contre 17,5 pour cent pour les femmes. Pour les hommes, trois professions parmi les 20 les plus fréquentes correspondent à des emplois de cadres, contre une seule pour les femmes. La probabilité pour une femme d'accéder à un emploi parmi les mieux rémunérés est de 30 pour cent et, pour les

1 pour cent les mieux rémunérés, les femmes ont une probabilité d'accès inférieure de 55 pour cent à celle des hommes.

Pourtant des lois existent en France. En effet, un index d'égalité professionnelle a été progressivement mis en œuvre pour les entreprises privées dont l'effectif compte au moins 1 000 salariés le 1^{er} mars 2019, puis les entreprises d'au moins 250 salariés le 1^{er} septembre 2019. Depuis le 1^{er} mars 2020, ce sont toutes les entreprises d'au moins 50 salariés qui sont concernées. La question qu'on peut poser c'est si cet index d'égalité professionnelle suffit à faire progresser les entreprises. Pour l'Institut des politiques publiques, institut de recherche indépendant, le bilan est pour l'heure très mitigé, en raison de la complexité de son calcul. Pire, l'index d'égalité professionnelle n'aurait aucun effet sur la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. Les principales critiques contre l'index portent sur le manque de transparence et de lisibilité de cet outil entièrement géré par les directions des entreprises. De ce fait, les employeurs peuvent être tentés de mesurer ce qui les arrange afin d'atteindre la note minimale. Les organisations syndicales en France estiment que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un levier indispensable de sortie de crise et, à cette occasion, nous avons indiqué que l'index d'égalité professionnelle existant devait être corrigé sur quatre points: le mode de calcul de la note salariale qui sous-évalue les inégalités; le renforcement de sa transparence; les moyens financiers du rattrapage; et l'extension de l'obligation de résultat à la fonction publique, car cet index ne concerne à ce jour que les seules entreprises privées.

Membre gouvernemental, Belgique (M. ABELSHAUSEN) – La Belgique s'associe à la déclaration de l'Union européenne et de ses États membres.

Nous sommes heureux que l'OIT ait décidé d'étudier la convention n° 111, la convention no 156 et la convention no 183 et leurs recommandations, sous l'angle de l'égalité des genres. En effet, ces instruments sont essentiels pour concrétiser le principe fondamental de l'égalité de traitement pour tous ainsi que pour remédier aux principales formes de l'inégalité des genres dans le monde du travail.

Comme l'indique le rapport, malgré les progrès considérables réalisés en matière d'égalité des genres sur le lieu de travail au cours du siècle dernier, l'élimination des inégalités dans le monde du travail a malheureusement stagné au cours des dernières décennies, et l'écart entre les genres ne s'est pas réduit de manière significative. En outre, le partage inégal du travail non rémunéré et des responsabilités familiales continue à faire obstacle à l'avancement des femmes dans le monde du travail. Le même constat négatif s'applique à la grossesse et à la maternité. De plus, la pandémie de COVID-19 a aggravé les inégalités.

Dans ce contexte, le rapport est un instrument très précieux. Il fixe le cadre juridique et institutionnel requis pour parvenir à l'égalité des genres et décrit de manière très détaillée la législation et les pratiques dans les États Membres. Il explique la voie à suivre pour promouvoir l'égalité des genres au travail, à la lumière des principales difficultés et possibilités rencontrées par les États Membres. Il s'agit d'un outil très utile pour les décideurs politiques, tant au niveau national qu'international.

La Belgique a ratifié et mis en œuvre la convention n° 111 et la convention n° 156. En ce qui concerne la convention n° 183, des mesures préparatoires ont été prises pour permettre la ratification de celle-ci. Dans cette perspective, la Belgique soutient pleinement le contenu de ce rapport et les recommandations formulées par la commission d'experts. Comme la commission d'experts, la Belgique

espère que ce rapport contribuera à l'élaboration et à la mise en œuvre effective de mesures visant à garantir une égalité des genres au travail. La Belgique souhaite que le rapport et nos discussions au sein de cette commission encouragent ainsi les États Membres de l'OIT à ratifier le plus largement possible les conventions n^{os} 111, 156 et 183.

Miembro trabajadora, Brasil (Sra. MARTINS BATISTA) - Para los trabajadores brasileños es relevante en este momento político de nuestro país el poner en escena la ratificación del Convenio núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares que el Gobierno del Brasil ha levantado y que el Estudio General lo ubica como central del trabajo decente y la igualdad de género.

Vivimos en Brasil la constitución de una comisión interministerial para la elaboración del sistema nacional del cuidado, cuyos próximos pasos serán la elaboración de un proyecto de ley para ser enviado al Congreso Nacional precedido de debates con la sociedad civil y jefes de representaciones sindicales de la clase trabajadora a través de audiencias públicas.

Brasil podrá ser una experiencia de éxito si logramos integrar en este proceso la clara interpretación del cuidado como un derecho humano y su vínculo con la redistribución de las responsabilidades familiares del cuidado en el futuro de las trabajadoras y los trabajadores, tal como lo señala la Comisión de Expertos, cuestionando los riesgos de género que perpetúan la desigualdad de la segregación laboral, el estatus familiar y el impacto sobredimensionado en la productividad que recae en las mujeres.

De igual manera, en Brasil podemos abordar también temas claves como la jornada y el horario de trabajo para adecuarla al derecho al cuidado, así como el dotar de una infraestructura y servicios de

cuidado en el mundo del trabajo. Invalorable oportunidad que nos abre la discusión del día de hoy y las recomendaciones que esta Comisión elabore hacia la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Por ello ratifico que los trabajadores brasileños valoramos lo expresado por la Comisión de Expertos, además, porque ya está siendo parte de nuestro proceso, tanto la integración de una acción gubernamental interdisciplinaria que demuestra una voluntad política estatal y de Gobierno, y el valor clave de la redistribución del trabajo del cuidado entre las familias y el Estado (los servicios públicos) para desfamiliarizar el cuidado y el rol que cumplen los sistemas nacionales de cuidado en él.

Por lo que he expresado, solicito que esta Comisión plantee el vínculo indivisible entre la aplicación del Convenio núm. 156 y los sistemas del cuidado nacional existente, emergentes y por venir.

Government member, United States of America (Mr MITTELHAUSER) – The Government of the United States thanks the Committee of Experts for this General Survey, which for the first time examines together the topics of gender discrimination, maternity protection and workers with family responsibilities. We commend the Committee of Experts for the General Survey's comprehensive overview of the steps being taken, and the challenges we face, in realizing gender equality in the world of work today.

Across the world, women continue to face significant disadvantages in the labour market. This is clearly conveyed by the persistent and unfair gender pay gap. According to the United Nations, women earn 77 cents for every dollar earned by men. Closing this gap at the current rate of progress would take a full 257 years, which is ten years longer than my country has existed. And it is unacceptably long.

Clearly, we need to address the defining challenge of gender equality with greater urgency and resolve. This means that women must be a central focus in our efforts to advance all aspects of decent work. While Convention No. 111 is a focus of the General Survey, we know that the fundamental principles and rights at work are mutually reinforcing and together comprise the foundation for gender equality and women's economic security.

I would like to highlight, in particular, the essential role of freedom of association and collective bargaining in realizing gender equality and narrowing the gender pay gap. There is extensive evidence that women who are members of unions experience smaller gender pay gaps, improved protections from discrimination, and better employment-related benefits. The rights to organize and bargain collectively are a central focus for the United States in our efforts to advance women's labour rights and gender equality, including through the creation of the White House Task Force on Worker Organizing and Empowerment in 2021. This task force is mobilizing the federal Government to empower workers and increase awareness – particularly among women workers – of their federally protected rights to organize and bargain collectively with their employers. At the international level, the United States Government has recently launched a Global Women's Economic Security Strategy, which, among other priorities, recognizes that freedom of association and collective bargaining are foundational rights for women to secure vital protections and benefits at work. Through the Multilateral Partnership for Organizing, Worker Empowerment and Rights or M-POWER, the United States Government is partnering with other governments here today, global and national labour organizations, and civil

society and others to uphold and advance workers' rights, again with an emphasis on the rights of women at work.

I would like to close by welcoming the focus in the General Survey on the growing efforts by countries to address discrimination based on sexual orientation and gender identity. In the United States, we are making strides to provide equal employment opportunity for LGBTQI+ workers, including through the Executive Order on Advancing Equality for LGBTQI+ individuals, which was signed by President Biden on 15 July 2022. In addition, and as noted in the General Survey, the United States Supreme Court issued a landmark decision in June of 2020, which held that the prohibition against sex discrimination in the Civil Rights Act of 1964 also includes employment discrimination based on sexual orientation or transgender status. The United States encourages the Office and ILO constituents to pursue policies and initiatives to protect the rights of LGBTQI+ persons within the framework of Convention No. 111, in order to give full effect to the elimination of discrimination based on sex. Taking measures to ensure that all workers – no matter their sex, gender identity, or sexual orientation – participate fully and equitably in the world of work is essential to realizing our common goal of gender equality, social justice and decent work for all.

Worker member, Kenya (Ms OMAMO) – Despite the ratification of Convention No. 111 by the Government of Kenya in May 2001 and positive legislative developments towards gender equality, women in Kenya continue to face significant obstacles to enjoy equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation. Women in Kenya continue to suffer discrimination based on gender stereotypes, that prevent them from entering and remaining in the labour market and reaching

their full potential at work. Women have been disadvantaged in taking up positions equal to those of men at work due to a variety of factors, including lower educational level, family responsibilities and gender specific roles and discrimination. Legislation has not been fruitful in achieving pay parity for women. In 2019, a study found that on average, women earn 32 per cent less than their male counterparts. According to UN Women, only 66.7 per cent of legal frameworks that promote, enforce and monitor gender equality under the SDG indicators are in place in Kenya. Kenya should develop a more comprehensive legislation guaranteeing equality of opportunity and treatment, and also of outcomes for women. Furthermore, the Government should reinforce the establishment and implementation of measures to implement the 2019 National Policy on Gender and Development to combat gender stereotypes in training, employment and occupation.

The informal economy in Kenya is a significant employer for women, with 87 per cent being employed within it, with no social security or other benefits. A recent study has illustrated the gender gap in the ownership of informal enterprises with males owning the more productive small and medium enterprises while females own the less viable micro-enterprises. More effort should be made by the Government for prohibiting gender-based discrimination in access to credit and allowing women to register a business in the same way as a man.

As of December, 2020, only 41.8 per cent of indicators needed to monitor the Sustainable Development Goals from a gender perspective were available, with gaps in key areas, in particular: unpaid care and domestic work and key labour market indicators, such as the gender pay gap and information and communications technology skills (UN Women). The Government should continue its

effort to collect and provide gender disaggregated statistics, enabling the Government and the social partners to develop gender responsive actions for a full implementation of the Convention No. 111.

In Kenya, women in formal employment are entitled to three months maternity leave with full pay through employer liability. However, this only covers about 6 per cent of women leaving the rest without any protection against income loss after giving birth and prematurely return to work putting their health and that of their children at risk. Furthermore, in Kenya, women and girls are spending a disproportionate amount of time providing unpaid care work within their households and communities. A survey conducted by Oxfam was carried out in 2019, in the five urban informal settlements. The results indicate that women report 11.1 hours per day for any care compared to 2.9 hours per day for men. In contrast, men spent almost double the time that women spent on paid work (10.5 versus 5.3 hours per day, respectively). The Government of Kenya therefore should ratify Convention No. 183, as well as Convention No. 156, that are critical in achieving gender equality at work for women and this is a call for all Member States.

Last but not least, there cannot be gender equality if women continue facing gender-based violence and harassment. Gender-based violence and harassment is prevalent in Kenya, including domestic violence. The Government statistics from the Kenya Demographic and Health Survey (KDHS), indicate that over 40 per cent of women have experienced physical or sexual intimate partner violence in their lifetime. It is therefore urgent for the Member States to ratify and implement effectively Convention No. 190 and its accompanying recommendation. This is a pivotal piece of any strategy to achieve gender equality.

Government member, Türkiye (Mr ONAY) – On behalf of the Turkish Delegation, I would like to thank the Committee of Experts for their comprehensive and updated General Survey.

As we all know, gender equality has become the heart of the ILO's mandate and its normative action through its Conventions, Recommendations, Declarations and Resolutions adopted, as well as its reports examined since its establishment in 1919. In this historical process, all governments and social partners are called to actively contribute to the elimination of all forms of discrimination in the labour market and to promote gender equality between men and women. Türkiye has also been one of the countries that heeded this call in the very early stages. Türkiye has ratified various UN and ILO Conventions related to gender equality and reflected them in its national legislation. The Turkish Constitution, as the main document, along with the Turkish Civil Code, Labour Act and the Penal Code, regulate all issues related to gender equality and oblige decision-makers to implement them accordingly. The principles of equality before the law and non-discrimination, as well as the principle of equal pay for work of equal value, are introduced in these documents. They uphold equality between women and men, put an end to discrimination based on sex, render women equal to men in both family and society, and value women's work.

Gender equality goals can only be achieved by means of an integrated combination of a supportive legal system, improved awareness, more effective sanctions and proper enforcement. However, before elaborating on how to achieve gender equality in education, participation in the labour market, and politics, and in all spheres of life, the fundamental question that needs to be addressed is how to prevent, prosecute and eliminate violence against women. The Law on the Protection of Family

and the Prevention of Violence Against Women has become an important step in Türkiye and has brought substantial improvements to the protection system for the victims.

Türkiye continues its efforts to increase the participation of girls in education and to remove sexist language, pictures, and expressions that perpetuate gender stereotypes from textbooks. Besides the application of active labour programmes and social security incentives to companies, the Government has taken necessary measures to ensure better working conditions, equal pay for work of equal value, lifelong learning, flexible work schemes, and a fair balance between family life and work to increase women's participation in the labour market. Despite an increase in the ratio of women in decision-making processes, we still have a long way to go to achieve the desired level of political representation of women in Türkiye. We are confident that the ILO's continuous efforts and commitments on this issue will contribute substantially to building the transformative agenda for gender equality that is urgently needed in the world of work and will guide its constituents to effectively bring about this transformation.

Worker member, Netherlands (Mr POSTMA) – The Netherlands is one of the very few ILO Member States which have ratified all three Conventions which form part of this General Survey. By doing so, our country has shown its commitment to the realization of gender equality and to a comprehensive approach in addressing any gaps and barriers. And this is of course very laudable.

However, in practice, discrimination against women and particularly against pregnant women and mothers remains, despite the legislation in place to prohibit such discrimination.

According to the Netherlands Institute for Human Rights, 43 per cent of pregnant women experience some form of discrimination. Women working on temporary contracts are particularly

vulnerable to discrimination and to losing their employment. In an increasing flexible labour market, this makes women and pregnant women all the more vulnerable.

The Federation of Dutch Trade Unions (FNV) and the Christian National Trade Union Federation (CNV) acknowledge the Government's efforts made in the Pregnancy Discrimination Action Plan of 2017. However, we remain sceptical as to the lack of sanctions imposed on employers. Women are the focus of the action plan, even though they are the "victim", not the perpetrator. The second pillar of the Action Plan focusses on raising awareness of the rights of pregnant women and the third pillar focusses on getting women to report incidences.

Even though both are necessary, FNV and CNV stress that employers should take up their responsibility and should be sanctioned when they break the law.

As reaffirmed by the Committee of Experts in the General Survey, we also recall that employers and their organizations have an important role and a responsibility for the realization of gender equality at work. There needs to be a greater commitment of employers in promoting societal change, starting with more family-friendly enterprise cultures. The State should support such changes at the enterprise level through incentives and sanctions.

Finally, we want to recall that maternity protection is a precondition for gender equality and that both maternity protection and the protection of workers with family responsibilities are essential to promote gender equality and to close the gender pay gap.

Therefore, it is of key importance to ensure that broader national policies on gender equality systematically include measures for maternity protection and for workers with family responsibilities.

Government member, Saudi Arabia (Ms ALDAHAM) – We would like to commend the role of the Committee of Experts in selecting the topics of the General Survey and we stress the importance of the instruments that have been covered by the Survey this year as they have a main impact on achieving the basic principle of equal opportunity and treatment between men and women in the world of work. We also thank the Committee for its continuous support on Member countries in promoting compliance with international labour standards.

The Kingdom of Saudi Arabia ratified the Convention No. 111 in 1978. We conducted a fundamental reform at the legal and institutional levels in order to promote equal opportunities between women and men in all fields including the field of work. The Government of Saudi Arabia issued in early 2023 a national policy to encourage equal opportunities and equal treatment in employment and occupation. The policy was adopted following a series of deliberations and efforts made in coordination with social partners and with technical support provided by the ILO under the cooperation programme signed in 2018. This was preceded in 2020 by the abolition of restrictions on women's work in the Saudi Labour Code with regard to professions in which it was forbidden to employ women and work at night. The Government has set a national target to include women's participation in the labour market to reach 30 per cent by 2025, yet we have succeeded in exceeding this target already reaching 37 per cent in the third quarter of 2022. It also encourages continuous learning and training opportunities with values, initiatives and projects within the human capacity development programme which is under the Kingdom's vision for 2030. We have launched a package of training products aimed at workers and job seekers both women and men. The Government is also working to encourage all

nationals to be pioneers in science, technology, engineering and mathematics (STEM disciplines) as a part of its national policy on digital economy. The Kingdom has also issued unified regulations on the work environment, defining the main criteria that must prevail in the work environment for all women and men alike. This regulation prohibits discrimination in wages between women and men for work of equal value. It provides for the right to a healthy and safe environment for all without discrimination.

My country is aware of the urgent need to ensure the protection of everyone from violence and harassment, especially in the world of work. In 2018, the Government issued a law to combat harassment and adopted regulations for the protection against behavioural abuse at work as well as a national policy on occupational health and safety. The Government has taken concrete measures to protect motherhood starting with providing paid maternity leave in the Labour Code and prohibiting the dismissal of women during this leave and during pregnancy. It also introduced the national programme called Qurrah to provide care for the children of working women. The Kingdom's laws also include provisions regulating maternity and paternity leave.

In conclusion, the Government stresses the importance of international labour standards in light of the challenges and renewed developments in the world of work and also within the framework of the United Nations Sustainable Development Goals for decent work and gender equality. We commend the efforts of Member States in achieving these goals. I reiterate my thanks to the Committee and the Committee of Experts for the key roles in following up the compliance of Member States with international labour standards.

Membre gouvernementale, Canada (M^{me} HANSBURY) – Le Canada souhaite d’abord remercier chaleureusement la commission d’experts pour son travail méticuleux et assidu qui a mené à la production de l’importante Étude d’ensemble portant sur l’égalité des genres au travail.

Le Canada est fermement attaché aux valeurs d’égalité et d’équité au travail et œuvre quotidiennement pour promouvoir et mettre en œuvre des programmes et des politiques visant à atteindre l’égalité réelle dans le monde du travail pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. Le Canada est d’autant plus engagé à promouvoir l’égalité des genres sur la scène internationale et au sein de l’OIT, sachant que, sans cette égalité, il ne saurait y avoir de véritable justice sociale et de paix universelle et durable. L’Étude d’ensemble met en lumière le cadre mondial qui régit l’égalité des genres dans le monde du travail ainsi que les différentes compréhensions de la discrimination, phénomène par ailleurs évolutif. Ces différentes compréhensions nous rappellent qu’il est nécessaire de définir de manière précise ce que l’on entend par discrimination et d’établir un régime d’interdictions exhaustif afin de lutter efficacement contre toutes les formes et tous les motifs de discrimination au travail. Il est également nécessaire de réévaluer sur une base continue les législations, les politiques, les programmes ainsi que leurs mesures de rendement afin de les adapter aux circonstances changeantes du monde du travail. Dans cette veine, l’Étude d’ensemble met en lumière différents programmes, différentes politiques et initiatives qui sont mis en œuvre par les membres de l’OIT au niveau national afin de lutter contre les différentes formes de discrimination au travail. Ces initiatives peuvent inspirer les autres membres de l’Organisation, ce qui témoigne de l’importance de l’Étude d’ensemble.

Cette Étude d'ensemble nous rappelle également que certains travailleurs et travailleuses sont plus susceptibles de se trouver en situation de vulnérabilité dans leur milieu de travail, en raison de leur situation personnelle ou de leur appartenance à un groupe historiquement discriminé. Ceci inclut notamment les membres des communautés LGBTQI+ qui font l'objet de discrimination sur la base de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Il importe ainsi de continuer à travailler à ce que l'intégration de l'ensemble de ces travailleurs et travailleuses sur le marché du travail se fasse en condition d'égalité avec les autres membres de la société et il est également important d'adopter des mesures proactives pour leur permettre de se développer professionnellement. Ainsi la pandémie a exacerbé un phénomène déjà existant, c'est-à-dire que les filles et les femmes assument généralement davantage les responsabilités liées à la famille. Il est plus important que jamais de mettre en œuvre des mesures concrètes afin de lever les obstacles qui empêchent les femmes et filles d'accéder au marché du travail et d'y progresser en condition d'égalité. On peut penser notamment à l'accès à l'éducation et à la formation continue, aux congés parentaux et pour proches aidants, à l'accès aux soins et aux services de garde pour les enfants, à la santé et à la sécurité des femmes enceintes en milieu de travail, aux différentes mesures d'aménagement du travail et de protection sociale pour les femmes et les proches aidants ainsi qu'à la nécessaire équité salariale entre les hommes et les femmes.

De la même manière, l'Étude d'ensemble démontre que l'atteinte à l'égalité réelle entre les genres implique nécessairement la protection accrue des membres des communautés LGBTQI+ qui sont disproportionnellement victimes de discrimination tout au long du cycle de l'emploi, de l'accès à l'éducation, à l'accès au monde du travail. Ainsi, il est impératif de prendre les mesures qui s'imposent

pour lever tous les obstacles structurels qui les empêchent d'accéder en condition d'égalité à la formation et aux apprentissages ainsi qu'au marché du travail, incluant bien sûr leur développement, promotion et évolution au sein de ce marché, de même que de lutter contre toutes les formes de violence et de harcèlement sexuel et psychologique à leur égard. Les États ont le devoir de s'attaquer aux préjugés socio-culturels qui alimentent les obstacles, la marginalisation et l'exclusion des membres des communautés LGBTQI+ au sein de leur société.

Finalement, cette Étude d'ensemble nous rappelle que la lutte contre la discrimination constitue un défi permanent et reste toujours à parfaire. La lutte contre toutes les formes de discrimination, quels que soient les motifs de discrimination, est une lutte constante qui requiert une vigilance toujours renouvelée de façon à ne laisser personne de côté et à assurer aux travailleurs et travailleuses des milieux de travail au sein desquels ils et elles peuvent s'épanouir et réaliser leur plein potentiel. La lutte contre toutes les formes de discrimination, quelles qu'elles soient, est au cœur de la mission de l'OIT dont le mandat consiste précisément à protéger et défendre les personnes les plus vulnérables et les plus marginalisées; et le Canada est plus déterminé que jamais à l'appuyer sans compromis.

Government member, Republic of Korea (Mr PARK) – First of all, I would like to thank the Office for publishing the report on *Achieving Gender Equality at work*. We are pleased to observe the relevant policies in each and every country and to be able to reflect them in designing our country's policy to build a world of work where male and female workers are equally respected.

The main cause of the gender age gap is the issue of career discontinuity during childbirth and childcare and, to address this, the Korean Government is strengthening support for pregnancy,

childbirth and childcare. For example, maternity leave benefits have increased by 30 percent from 2018. The age requirement of eligible children has been extended and the duration and benefits have been extended in relation to fertility treatment leave and working hours reduction. After childbirth, we are extending workplace childcare centres not only in large companies but also in small and medium-sized companies.

In addition, to reduce discrimination between genders within the workplace, the Equal Opportunity and Work-Life Balance Assistance Act stipulates affirmative action. And we analyse and compile the status of male and female employees and managers at workplaces with 500 or more employees as well as all of those in the public sector, and publish a list of companies that do not meet the relevant standards.

The Korean Government have also been operating the Correction System for Gender Discrimination in Employment since May 2022, which allows the Government to order companies to stop discrimination, improve working conditions, and compensate for it, including punitive damages.

Furthermore, we are supporting women to enter high-quality jobs by expanding vocational education and training in promising fields such as IT and bio-industry.

As a result, the gender wage gap has reduced since 2017, as the above policies have been effective. And even in the challenging situation of COVID-19, the employment rate of women increased in both 2021 and 2022.

Lastly, I would like to request corrections on this report. There are some parts of the report regarding the Korean Government that need to be updated.

Paragraph 672 of the report states that “Korea increased the duration of parental leave for families from 52 days to 104 days in 2019”. Relevant laws in Korea, however, grants one year, or 52 weeks, of parental leave to each parent, for a total of 104 weeks of parental leave.

Second, paragraph 686 of the report states that “the average rate of earnings replacement during parental leave period in Korea has increased from 40 per cent to 58 per cent”. However, following the amendment of the relevant act in 2022, 80 per cent of the ordinary monthly wage is provided to those in parental leave.

The Korean Government will continue to make various efforts to ensure gender equality at workplaces.

Miembro gubernamental, Brasil (Sr. PERIOTO) - En nombre del Gobierno del Brasil, empiezo por agradecer el Estudio General revisado por esta Organización que examina la aplicación de los Convenios núms. 111, 156 y. 183 y sus respectivas recomendaciones, desde el punto de vista de la igualdad de género, examinando los temas de no discriminación por género, protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares. De igual manera saludamos la conclusión del informe que apunta a la interrelación de los temas abordados y los seis instrumentos analizados.

Después de un periodo de regresión en términos de género en nuestro país, tengo el honor de presentar las acciones recientes de un Gobierno elegido democráticamente y que respeta a todas las mujeres. El Gobierno del Brasil envió al Congreso Nacional, en marzo de 2023, un conjunto de propuestas para la igualdad de género en el mundo del trabajo, entre ellos los Convenios núms. 156 y

190 de la OIT, y también el proyecto de ley que prevé la igualdad de salarios y remuneraciones entre mujeres y hombre en el ejercicio de la misma función.

En línea con las convenciones analizadas por la Comisión de Expertos, el proyecto de ley recientemente aprobado por nuestro Congreso instituye la igualdad de salario y remuneraciones entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor o con las mismas funciones, y enfatiza la prohibición de distinciones basadas en sexo, raza, etnia, origen o edad; establece una multa en caso de su incumplimiento, medidas de transparencia para monitorear el cumplimiento de la medida, además de exigir a las empresas que presenten planes para mitigar la desigualdad salarial.

En línea con la nueva legislación y el convenio, con el objetivo de implementar y reglamentar la medida, se creó un grupo de trabajo interministerial para elaborar una política nacional de igualdad salarial y de empleo entre mujeres y hombres. Otra acción para fortalecer esta política nacional de igualdad salarial fue la reciente adhesión de Brasil a la Coalición Internacional por la Equidad de Pago (EPIC) una iniciativa conjunta de esta misma Organización con ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Brasil es un país que protege la maternidad y la niñez desde el inicio de la consolidación de nuestros derechos laborales y, más recientemente, en 2018 se amplió esta protección a los adoptantes y niños adoptados, además de otras políticas puntuales para la extensión de la licencia de maternidad y paternidad. Sin embargo, conocemos el peso de los cuidados en la vida laboral de los trabajadores de manera específica y desproporcionada para las mujeres, por lo que, en marzo de este año, se creó un otro grupo de trabajo para elaborar una política y un programa nacional de cuidados. Este grupo de

trabajo actuará en la propuesta de políticas integrales para garantizar el derecho al cuidado a todas las personas que lo necesiten y el trabajo digno de los trabajadores del sector de cuidados. También actuará para valorar, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados aliviando la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, mayoritariamente realizado por mujeres, y permitiéndoles liberar su tiempo y disfrutar de sus derechos en otros ámbitos y de la vida.

Tal como lo establece el Convenio núm. 156, la política de cuidados, a ser construida, tiene como objetivo posibilitar la articulación de las responsabilidades familiares y profesionales y la distribución equitativa de las responsabilidades del hogar. En concordancia, sugerido por la Comisión de Expertos, las actividades del grupo de trabajo incluyen el diálogo con representantes de la sociedad civil.

Otro punto destacado por la Comisión de Expertos al abordar el Convenio núm. 111, es el mantenimiento de la segregación profesional por género. En línea con la sugerencia de la Comisión de Expertos de que se implementen becas y cursos específicos para la formación profesional de mujeres en áreas predominantemente masculinas, el Gobierno del Brasil firmó un decreto que establece una política nacional para la inclusión, permanencia y ascensión de niñas y mujeres en ciencia y tecnología e innovación. Además de eso, reactivó un programa de formación profesional y tecnológica articulados con el aumento de la escolaridad de las mujeres en situación de vulnerabilidad social.

Las medidas que se están implementando en nuestro país muestran el retorno de Brasil a su papel internacional como pionero de la igualdad de género y de la justicia social en general. También muestra el retorno de Brasil a su papel de socio y defensor de la Organización Internacional del Trabajo, sus valores y su misión en la búsqueda de la justicia social y el trabajo decente para todos.

Entendemos que nuestras medidas apuntan a un horizonte de igualdad, integrado por un estado y una sociedad que reconozcan los derechos de todas las personas involucradas en el mundo del trabajo, porque son estas personas trabajadoras las fundamentales para la construcción de una sociedad igualitaria y justa.

Membre gouvernemental, Côte d'Ivoire (M. EKPO) – Le gouvernement de la Côte d'Ivoire félicite le Bureau pour la qualité du document produit qui porte sur l'égalité des genres à travers six instruments internationaux du travail. Ces instruments, qu'ils aient été ratifiés ou non, contiennent en leurs dispositifs des orientations fortes, à même d'aider tous les États Membres de l'Organisation à atteindre l'égalité des genres au travail. En effet, l'égalité des genres n'est plus une option. C'est un engagement collectif, un enjeu majeur pour tous les mandants tripartites, de par sa transversalité et les préoccupations qu'elle soulève. Nous devons nous y consacrer par un volontarisme soutenu et total. C'est pourquoi notre pays, depuis la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du Travail en 2019, qui en a fait l'une de ses priorités, ne ménage aucun effort pour mener et accélérer des actions vers la réalisation des objectifs 3, 5 et 8 de développement durable d'ici à 2030.

En ce qui concerne la discrimination dans l'emploi et la profession, dont la convention a été ratifiée par notre pays, le cadre juridictionnel et institutionnel interdit les discriminations observées en la matière. La protection contre la discrimination et la promotion de l'égalité sont consacrées par ces quelques dispositions non exhaustives législatives et réglementaires: la loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la fonction publique, en cours de réforme; la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail, en son article 4; la loi n° 2019-574 du 26 juin 2019 portant Code pénal,

telle que modifiée par la loi du 21 décembre 2021, qui punit toute forme de discrimination, notamment en son article 227; et le décret n° 2018-456 du 9 mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé.

La mise en œuvre de ces dispositifs a rendu nécessaire le recrutement dérogatoire de 2 100 travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique de 1997 jusqu'en 2022, la fixation d'un quota de 30 pour cent de représentation des femmes dans les assemblées électives, la création de commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel dans le secteur privé et la fonction publique, la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti et subséquemment des minima catégoriels fixés indifféremment du genre. Des mesures sont également prises pour faciliter la conciliation entre le travail et des responsabilités familiales. Il s'agit notamment de l'aménagement du dispositif de l'octroi de congés supplémentaires payés et de l'institution du télétravail au travers de l'ordonnance de 2021 modifiant le Code du travail. Le télétravail offre aux parties la possibilité de rendre souple la relation de travail et de conjuguer, dans leurs intérêts, les nécessités des services et des familles. En outre, les différents mécanismes de protection sociale mis en place par le gouvernement (l'IPS – Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) avec le régime social des travailleurs indépendants et la Caisse nationale d'assurance maladie) offrent aux travailleurs un mieux-être afin d'assurer convenablement leurs responsabilités familiales. Aussi, le gouvernement accorde un intérêt particulier à la question du travail décent qui vise à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs en général, et de la femme enceinte en particulier. Il faut noter que le cadre juridique en la matière a été réformé dans l'ordonnance précitée et renforcé dans le décret n° 2021-919

du 22 décembre 2021 relatif à la protection des femmes enceintes au travail, qui vient s'ajouter aux dispositions relatives au congé de maternité et aux heures d'allaitement prévues dans le Code du travail.

Le défi que nous nous sommes fixé d'améliorer les conditions de travail et de vie de nos travailleurs et les actions et moyens pour y parvenir que nous avons élaborés résultent d'un dialogue social inclusif et tripartite instauré en Côte d'Ivoire. Un dialogue social mature est observé au sein des structures bipartites et tripartites, telles que la Commission indépendante permanente de concertation (CIPC), la Commission consultative du travail (CCT) et le Comité consultatif tripartite sur les normes internationales du travail (CCTNIT), qui permettent d'évaluer l'impact des mesures prises, d'en relever les insuffisances et de dégager des voies de correction adéquates. Toutefois, des efforts restent encore à faire en matière de ratification au vu du faible nombre des États ayant ratifié les trois conventions de référence examinées dans la présente étude, soit 20 pays sur 187. Dans cet élan de ratification qui permet d'ouvrir la voie à plus d'engagement et à plus d'actions, la Côte d'Ivoire a adopté de nombreuses mesures, stratégies et programmes pour remédier aux inégalités de tous genres. Ce perpétuel défi demeure toujours au cœur de nos réflexions.

Membre gouvernemental, Sénégal (M. COLY) – Le gouvernement du Sénégal se réjouit de la qualité du rapport produit par la commission d'experts dont le thème traite de l'égalité des genres au travail qui est une préoccupation majeure de l'OIT. En effet, parvenir à atteindre l'égalité des genres au travail est un des engagements pris par l'OIT dans la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail de 2019.

Le gouvernement du Sénégal réitère son engagement en faveur de l'atteinte de l'égalité des genres au travail. Cet engagement, d'un si grand intérêt, s'est matérialisé par la prise d'un certain nombre de mesures visant à garantir notamment l'égalité en matière d'emploi et de profession afin de lutter plus efficacement contre la discrimination au travail. C'est ainsi que des mesures s'inspirant des conventions relatives à la non-discrimination au travail, d'une part, et à la protection de la maternité, d'autre part, ont été prises. Il s'agit de deux lois: l'une relative à la protection de la femme en état de grossesse et l'autre à la non-discrimination au travail. S'agissant de la loi n° 2022-02 du 14 avril 2022 portant Code du travail, relative à la protection de la femme en état de grossesse, elle a introduit une innovation de taille. Désormais, le licenciement de la femme en considération de son état de grossesse est interdit. Quant à la loi n° 2022-03 du 14 avril 2022 révisant et complétant certaines dispositions du Code du travail, et relative à la non-discrimination au travail, elle définit la discrimination au travail sous ses différentes formes, en précise les manifestations, fixe les obligations et les responsabilités des employeurs en la matière, sanctionne les auteurs d'infractions en matière de discrimination au travail et consacre la création d'un Observatoire national sur la discrimination au travail (ONDT). Par ailleurs, le décret n° 2021-1469 du 3 novembre 2021 relatif au travail des femmes enceintes a supprimé toutes les restrictions au travail concernant les femmes. Ainsi, il n'y a plus de travaux interdits aux femmes. Maintenant, elles ont le libre choix des emplois qu'elles veulent occuper.

En outre, le gouvernement du Sénégal a mis en place, avec l'appui du bureau de pays de l'OIT, un comité national tripartite de suivi de la ratification de la convention n° 190. Ce comité tripartite a mis en œuvre plusieurs activités, notamment une étude sur la violence et le harcèlement dans le monde du

travail ainsi qu'une autre comparant la législation et la réglementation nationales à la convention no 190 et à la recommandation n° 206. C'est donc dire que le gouvernement du Sénégal s'engage résolument pour la ratification de la convention n° 190. En effet, toutes les diligences, au plan technique, pour la ratification de cet instrument ont été prises.

Enfin, se fondant sur l'objectif du gouvernement de réaliser l'équité et l'égalité de genre, conformément à la Stratégie nationale d'équité et d'égalité de genre (SNEEG), le ministère chargé du Travail a élaboré une stratégie genre 2022-2026, dont l'effet 4 est de développer des initiatives favorisant la réduction des inégalités entre les sexes dans le secteur, avec comme objectif, notamment, l'installation de crèches dans les entreprises. Cet important document va effectivement permettre l'institutionnalisation du genre et son intégration aussi bien dans les mécanismes et procédures organisationnels que dans les instruments d'intervention que sont les politiques et programmes de développement de tous les secteurs de la vie politique, économique et sociale. Il y a lieu de rappeler qu'aux plans institutionnel et juridique des efforts remarquables sont en train d'être faits afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, de même que les exclusions et marginalisations.

Le gouvernement du Sénégal reste ouvert à toute proposition allant dans le sens d'améliorer sa législation nationale en vue d'une meilleure prise en charge des travailleurs ayant des responsabilités familiales, mais aussi des principes d'égalité de genre au travail.

Representante gubernamental, Colombia (Sra. GAVIRA RAMOS) - Nos unimos a la declaración del GRULAC. El Gobierno de Colombia agradece a la Comisión de Expertos por la elaboración y presentación del Estudio General.

La pertinencia de los instrumentos examinados para los debates actuales sobre la promoción de la igualdad en el trabajo y la distribución equitativa de las responsabilidades en materia de cuidados brindan una oportunidad valiosa para estudiar el potencial de dichos instrumentos a la hora de promover medidas eficaces y subsanar deficiencias.

La fotografía que nos mostró la pandemia del COVID-19 demostró la importancia de reconocer las labores del cuidado en las macroestructuras económicas en los sistemas y análisis de la economía. Sin embargo, este asunto aún sigue siendo un reto.

Si bien Colombia tiene ratificado el Convenio núm. 111, la Comisión de Expertos nos ha señalado varias acciones que debemos emprender en materia de legislación para superar las brechas de los convenios que tenemos ratificados.

En este sentido y dado que para nuestro Gobierno las recomendaciones realizadas por los órganos de control son de vital importancia para avanzar en el cumplimiento de los compromisos que como país hemos adquirido, el Gobierno del cambio presentó dos reformas estructurales que responden a las solicitudes de esta casa.

El proyecto de ley de la reforma pensional permite fortalecer el sistema de protección a la vejez, lo hace más equitativo y financieramente sostenible. Está estructurado en cuatro pilares y en el caso de las mujeres contribuye a la superación de las inequidades de género.

En el caso de Colombia, la OIT evidenció que los sesgos de género incorporados en el diseño del sistema pensional afectan a la seguridad de los ingresos de las mujeres afiliadas al régimen de ahorro individual.

La mayor longevidad de las mujeres y el hecho de que se apliquen tablas de mortalidad diferenciadas por sexo para calcular el nivel de las prestaciones implica que, para tener derecho a una pensión de la vejez, las mujeres requieren ahorrar un monto significativamente mayor al requerido para los hombres.

Por consiguiente, por diseño, la configuración actual del sistema perpetúa las inequidades de género del mercado de trabajo, comprometiendo la seguridad básica del ingreso de las mujeres mayores.

La anterior situación es atendida en el proyecto de ley de reforma pensional, otorgando una reducción en el número de semanas mínimas requeridas para el reconocimiento de la pensión de cincuenta semanas por cada hijo, sin que supere tres hijos, es decir, ciento cincuenta semanas para compensar el trabajo del cuidado.

Por otro lado, en el proyecto de reforma laboral se incluyeron varias iniciativas para mejorar la situación laboral de las mujeres en el país, tales como: la prohibición de la discriminación a las mujeres y personas LGTBIQ en el ámbito laboral, la prevención, sanción y atención a las violencias basadas en género y acoso laboral, la reducción de la brecha salarial, la formalización del trabajo doméstico remunerado, la puesta en marcha de las licencias de maternidad y paternidad de forma paritaria, la participación equilibrada de las mujeres en mecanismos de representación y negociación en el mundo del trabajo, y la implementación de medidas de flexibilidad laboral permitiendo que las mujeres puedan combinar su trabajo con el cuidado de sus hijos y responsabilidades familiares.

Estas apuestas, que están en la reforma laboral, reconocen las cargas del cuidado que las mujeres tienen, lo cual les impide acceder y mantenerse en empleos formales.

Por ello, agradecemos a la OIT por el apoyo que nos ha brindado en la construcción de las reformas y esperamos que continúen acompañando este proceso hasta la aprobación en el Congreso.

Hacemos un llamado a los actores tripartitos para que a través del diálogo social caminemos hacia la protección de los trabajadores y esperamos con firmeza que el Congreso avance decididamente con las reformas propuestas y no pierda la oportunidad histórica de cumplirle a los trabajadores y transitar hacia un país de derechos.

El Ministerio de Trabajo creó un grupo de élite de género e inspectoras del trabajo, para promover la equidad de género. Asimismo, la legislación colombiana extiende la protección de la maternidad a todas las mujeres sin ninguna discriminación.

También existen normas expresas sobre el pago de la licencia de maternidad. Sin embargo, adicional a las propuestas de la reforma laboral, ya señaladas, y para continuar con la protección de la maternidad, Colombia avanza en la ratificación del Convenio núm. 183.

Por último, la incorporación de las mujeres al mercado laboral en las últimas décadas, las tareas de cuidados de menores y de mayores en situación de dependencia, así como las tareas domésticas siguen siendo responsabilidad principalmente de las mujeres.

En este sentido queremos con gran satisfacción anunciar en esta casa que se acaba de aprobar la ley que ratifica el Convenio núm. 156.

Membre gouvernemental, Algérie (M. MEKHAZNI) – L'Étude d'ensemble intitulée «Atteindre l'égalité des genres au travail» a procédé à l'analyse approfondie des difficultés rencontrées par les femmes pour accéder au travail décent et a présenté les mesures requises pour leur assurer un meilleur avenir au travail dans le cadre du respect des instruments internationaux en la matière. Elle a montré que les obstacles, auxquels sont confrontées les femmes, existent non seulement au fil de leur carrière, mais également bien en amont de celle-ci. L'Étude d'ensemble s'interroge sur le désintéressement apparent des femmes qui peut expliquer leur participation particulièrement faible sur le marché du travail dans certains pays.

Par ailleurs, les inégalités des budgets-temps des ménages pèsent lourdement sur le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles constituent, en particulier, un obstacle à la parité dans le champ professionnel. À ce titre, la délégation algérienne est favorable à une approche intégrée. En ce sens, l'Organisation internationale du Travail est appelée à assister les États Membres pour veiller à la cohérence des mesures qui sont adoptées dans le cadre des politiques familiales, de l'emploi, de la protection sociale et de la lutte contre toutes les formes de discrimination au travail pour permettre aux femmes de s'insérer dans la vie professionnelle et de prendre part aux processus de décision.

L'Algérie estime que les obstacles tiennent, d'abord et avant tout, au cadre spécifique des sociétés dans leur ensemble. La société, la famille, l'école ont, de ce point de vue, un rôle majeur. Les femmes, elles-mêmes, intègrent au bout du compte les contraintes sociales, en refusant de prendre des responsabilités dans leur vie. Pour y parvenir, la délégation algérienne soutient la démarche de l'Étude

d'ensemble en appelant à la fixation d'objectifs concrets, suivis et évalués en matière d'aménagement du temps de travail, de développement des services publics de garde d'enfants et à l'adoption de mesures et d'incitations au partage des tâches parentales, à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Ceci dit, il demeure important d'atteindre une représentation équilibrée des femmes dans les structures de décision, de dialogue et de négociation. Le nombre significatif de femmes présentes dans ces structures contribuera, sans nul doute, à atteindre l'égalité des genres au travail et au développement culturel, politique, économique et social.

Néanmoins, l'Algérie considère que les questions d'orientation et d'identité sexuelles, telles que formulées, peuvent se heurter à certains principes et valeurs fondamentaux de nos sociétés. Dans ce cadre, et concernant cette question précisément, mon pays fait siennes les positions exprimées par les groupes africain, arabe et l'Organisation de la coopération islamique.

Enfin, la délégation algérienne a pris note, avec grand intérêt, des conclusions de cette Étude d'ensemble, qui doivent nous interpeller tous pour mettre les législations nationales en conformité avec les normes internationales du travail dans le but de corriger le déséquilibre existant entre les femmes et les hommes dans leur capacité à jouir d'un égal respect, d'une égale protection et d'une égale promotion de leurs droits fondamentaux au travail.

Government member, Nigeria (Ms OLAITAN) – Nigeria welcomes the report of the Committee of Experts on Achieving Gender Equality at Work. Nigeria notes that this is the first occasion on which

the topics of gender discrimination, maternity protection and the situation of workers with family responsibilities have been considered together in a General Survey.

It is indeed worrying to observe from the report that the projections for the closure of gender gaps at work is more than two centuries away.

Nigeria supports the Committee of Experts' call for Member States of the ILO to consider revoking the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89) and further supports the Committee's call for ratification of the Night Work Convention, 1990 (No. 171) and the protocol of 1990 to Convention No. 89.

However, Nigeria cannot align itself with the Committee of Experts' call, in paragraph 97, for Member States of the ILO to address extant legislations regarding certain relationships, such as same-sex relationships, not being legally, socially or culturally accepted in the country. Nigeria holds the carefully considered view that this does not fall within the spirit and original intents of Convention No. 111, and hereby states that within the context of the definition of discrimination in the Convention, that is 'any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation', Nigeria will continue to review its legislation accordingly.

It is Nigeria's carefully considered position that all forms of gender-based discriminatory legislation and family relationships preventing women and men from participating equally in the world of work as a result of societal stereotypes should be reviewed by all ILO Member States.

Maternity discrimination, or the unfair treatment of women due to pregnancy or maternity, is prohibited under several Nigerian laws and policies. However, more work remains to be done. Despite the following legal protections, many women still face discrimination, losing their jobs or suffering adverse treatment due to pregnancy or maternity: (i) the Nigeria Constitution has provisions that prohibit discrimination based on gender, including pregnancy and childbirth; (ii) the Labour Act prohibits the dismissal of female employees during their maternity leave and entitles female employees to take maternity leave without loss of pay; (iii) the National Gender Policy promotes equal opportunities for women and acknowledges that maternity should not be a barrier to career progression; (iv) the Discrimination against Persons with Disability (Prohibition) Act 2018 prohibits discrimination against women with disabilities, including in relation to pregnancy and childbirth; and (v) although Nigeria has not ratified Convention No. 183, it recognizes the right of female workers to safe and healthy working conditions during pregnancy and after childbirth.

Despite these legal protections, some employers still engage in discriminatory practices against female workers who become pregnant or have children. There is an obvious need for increased awareness, education, and enforcement of these laws and policies to ensure that women are not discriminated against in the workplace due to pregnancy or maternity.

In conclusion, Nigeria further notes the Committee of Experts' observation that discrimination based on sexual orientation and gender identity is included within discrimination based on sex by several communications from the UNHCR based on the provisions of the International Covenant on Civil

and Political Rights (ICCPR). Nonetheless, Nigeria's position on this is in consensus with its social partners.

Government member, Egypt (Ms ABDELTAWAB) – The Government welcomes the efforts of the Committee of Experts and the General Survey on gender equality in the workplace. We reaffirm its importance as well as that of its conclusions and we welcome its focus on the measures undertaken in countries to put a stop to discrimination and to promote equal pay and integrate technological progress. Egypt has made a great deal of effort in this area. We have a workplan for gender equality and Ministerial Decisions from 2022, which reaffirm the importance of not making women work at night or in certain professions. We also have a National Council for Development Projects which seeks to promote the emancipation of women economically.

We agree with the content of the General Survey but firmly reject what is said with regard to the innovations, which are not covered by international law or international humanitarian law. This very much relates to the guidance on gender and we suggest to avoid areas where there are such different views between countries. We would recommend that such language be avoided if there is no global agreement on it. I think this is particularly important, really in regard to a decision coming from this particular organization.

Observadora, Internacional de Servicios Públicos (ISP) (Sra. MONTUFAR) - La Internacional de Servicios Públicos (ISP), sindicato voz de las trabajadoras de los servicios públicos en el mundo, valora el análisis exhaustivo tanto del contexto global como nacional que destaca el Estudio General en cuanto a las tendencias en favor y las condiciones efectivas en las que se encuentra la igualdad de género en

el trabajo. Asimismo, destacamos la presentación minuciosa de los esfuerzos que se han realizado para cerrar las brechas de género y la puesta en escena de que todo esto es aún insuficiente. Es fundamental la confirmación que hace la Comisión de Expertos de que las normas internacionales del trabajo tienen en sí una interrelación e interdependencia, y por ello para continuar cerrando las brechas de género no podemos descuidar su indivisibilidad, incluyendo, además del Convenio núm. 111), el Convenio núm. 156 y el Convenio núm. 183, materia del presente estudio; el Convenio núm. 100, el Convenio núm. 190, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la libertad sindical; el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) referentes específicamente al sector público. En esta oportunidad queremos resaltar de manera particular el Convenio núm. 156 por nuestro interés en la reconstrucción de la organización social del cuidado, ya que pone de relieve las cinco «erres» de nuestro manifiesto del cuidado que plantean: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo no remunerado de trabajo que recae fundamentalmente sobre las mujeres; pero además de ello, recompensar y representar a las trabajadoras remuneradas del cuidado y, asimismo, fundamental la «R» de reivindicar el carácter público y de bien común del cuidado y resaltar el rol fundamental del Estado en su financiación y la provisión de sistemas y servicios públicos integrales de cuidado. En concordancia entonces queremos proponer dos temas centrales que esperamos puedan ser considerados en las conclusiones de esta sesión. El primero, la redistribución de las responsabilidades familiares entre trabajadores debe ser promovida junto con la provisión de servicios públicos, y la

corresponsabilidad del cuidado debe ser entendida bajo la dirección y control de los Estados. Y, finalmente, planteamos la oportunidad que el estudio brinda de impulsar el compromiso para el aumento de la ratificación e implementación del Convenio núm. 156 en el contexto del gran momento que vivimos en la edificación de sistemas nacionales de cuidado con trabajadores públicos y con trabajo decente.

Observatrice, Internationale de l'éducation (EI) (M^{me} MARLET) – Je m'adresse à vous au nom des 32 millions d'enseignantes et enseignants affiliés à l'Internationale de l'éducation.

L'Étude d'ensemble propose un ensemble de mesures volontaristes, notamment dans et par l'éducation, pour encourager la présence des femmes dans l'emploi et les postes de responsabilité. Ces mesures sont essentielles pour lutter contre la ségrégation verticale entre hommes et femmes et créer un environnement propice à une véritable égalité des genres sur le lieu de travail. Malheureusement, des modèles archaïques et stéréotypés ainsi que des représentations sociales et culturelles concernant les capacités et rôles des hommes et des femmes continuent d'influencer les choix éducatifs et professionnels. Les obstacles à la formation professionnelle, et ensuite à l'emploi des femmes, sont souvent basés sur des normes et des stéréotypes de genre liés aux rôles sociaux attribués à chaque sexe, ainsi qu'aux préjugés et aux idées préconçues concernant les compétences.

Ma collègue de l'Internationale des services publics vient d'insister sur la nécessité pour les gouvernements de financer correctement des services publics de qualité et notamment les écoles et les centres de formation. Concernant les initiatives positives, l'Étude d'ensemble mentionne plusieurs exemples pour promouvoir l'égalité des genres dans l'éducation et la formation. Par exemple, en

Australie et en Jamaïque, des campagnes d'information ont été lancées pour susciter l'intérêt des filles pour certains domaines d'étude, notamment les filières STEM (sciences, technologie, ingénierie, mathématiques et technologies de l'information). En Norvège, des initiatives proposent un enseignement moins genré, en encourageant les candidatures des hommes dans les soins de santé et des filles pour la technologie. À Cabo Verde, des enseignantes et enseignants ont été formés à l'égalité des genres, en particulier dans les zones où la violence de genre est répandue. Il est crucial de remettre en question les stéréotypes de genre dans les écoles et parmi le personnel éducatif. Cela contribue à transformer les comportements, les normes et les pratiques. En tant que syndicats d'enseignants, nous savons que les parents et le personnel éducatif ont tendance à encourager l'obéissance, la méticulosité et l'empathie chez les filles, tandis que la témérité, les aptitudes physiques et l'esprit de compétition sont valorisés chez les garçons.

Il est essentiel que des mesures concernant l'orientation et la formation professionnelles facilitent l'accès des femmes à un plus large choix de formations. Des critères de sélection et des quotas peuvent être adoptés, des mesures d'appui financier et des services d'apprentissage à distance peuvent être mis en place pour faciliter la participation des femmes. Il est aussi important de développer des services de garde d'enfants de qualité pour soutenir les parents et favoriser la participation des femmes à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi. Il convient de noter que la pandémie, marquée par le travail à domicile et la fermeture de nombreux services publics, dont l'école et les garderies, a entraîné une augmentation du niveau de stress et du mal-être, en particulier chez les femmes. D'où l'intérêt des syndicats de réglementer le télétravail et les périodes de déconnexion.

Enfin, je souhaite conclure en adressant une pensée aux plus de 4 millions de filles afghanes privées de collège et d'enseignement supérieur, ainsi qu'aux plus de 20 000 étudiantes iraniennes qui ont été blessées lors du phénomène d'empoisonnement au gaz qui a commencé en novembre dernier au plus fort des manifestations «Femmes, vie et liberté». Ces empoisonnements ont touché 325 écoles de 29 des 31 provinces iraniennes. De nombreux parents ont retiré leurs filles de l'école, de peur qu'elles soient visées par ces attaques au gaz. Ce retrait implique que moins de filles passent leurs examens en ce moment, mettant en péril la poursuite de leurs études.

Observer, International Transport Workers' Federation (ITF) (Mr SUBASINGHE) –

Occupational segregation along gender lines persists in many industries, including the transport sector. My organization is a dedicated advocate against the myths and stereotypes relating to gender roles and gender bias that dominate patterns of employers' action and inaction, perpetuate discriminatory national laws and policies, and reinforce an historic and enduring male-dominated transport sector. In 2020, women made up just 1.28 per cent of the overall global seafaring workforce of 1.8 million. Since then, the cruise and ferry industries, which are key sectors for women seafarers, were brought to a halt during the COVID-19 pandemic. Even in public transport, where women represent more than half of passengers, fewer than 15 per cent of public transport workers are women.

The ITF refers to gender-based occupational segregation by what we think is its true name: the systemic exclusion of women workers from decent work. It is not a passive natural circumstance, but the result of decades of state laws and policies actively supporting archaic misinformed stereotypes in relation to gendered capabilities, competencies and potential. They affect women's aspirations and

deprive them of opportunities throughout education, training, recruitment, promotion and retention, in contravention of Convention No. 111.

The General Survey notes that structural inequalities that exclude women from decent work apply both horizontally and vertically – that is, both by sector and in the hierarchy of more well-paid, stable and respected roles in an industry, for example in transport, train driving versus ticket selling. Horizontal segregation is not only about distribution of roles in one company or industry, but also how they arise, with women often servicing on the sidelines of an industry, through cleaning, catering, ticket inspecting, etc. This explains women's over-representation in informal work, with lower job security, lower salaries, fewer social and labour protections, increased risks of automation, and less access to information of workers' rights or opportunities to organize into unions. Occupational segregation is a root cause of gender inequality and a barrier to women's full and equal participation. It is the single largest cause of the gender pay gap, accounting for more than half.

In many industries, women are not welcome, comfortable, provided for or safe. The General Survey reiterates its concern over direct discrimination by States legislating to prohibit women working in particular sectors or at night, by stating that blanket limitations on the basis of sex or gender or based on any stereotypical perceptions about their capabilities and appropriate role in society, are contrary to Convention No. 111. Indeed, these are misguided attempts to protect women from dangerous working conditions, which are hazardous for any worker, regardless of gender. The focus should instead be on measures to offset any scientifically supported gender differences in health risks, also to avoid indirectly discriminating against women workers. Our experience shows that bringing women into the workplaces

benefits the occupational health of both men and women workers, through improved conditions and safety records. Where women transport workers have won improved sanitation facilities, for example, men workers also benefit. Sanitation provision, including frequent and prompt access to adequate, clean and safe bathroom facilities, is a human right and a simple dignity, but also an often ignored contributing factor to the systematic exclusion of women.

Discrimination under Convention No. 111 may arise, either directly or indirectly. This risks further indirectly discriminating against specific groups of women. Pregnancy directly increases the health risks of a lack of sanitation with particular impacts extending to post-partum, menstruating and menopausal workers. Women transport workers regularly report losing out on job appraisals on the grounds that, particularly in the case of pregnant workers, they have accumulated too much “lost time” caused by using toilets more frequently or for a longer time. Non-provision of adequate sanitation could amount to maternity discrimination under the Convention as well. Occupational segregation is one of the most insidious aspects of gender inequality in the labour market since it is accompanied by lower pay and worse working conditions in female dominated occupations. States, employers and even unions in terms of better representation of women in leadership need to do more to end this terrible phenomenon.

Observador, Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA) (Sr. DI STEFANO) – Comenzamos por resaltar la importancia del Estudio, que nos permita adoptar una mirada comprensiva de los convenios analizados y de su aplicación por parte de los Estados Miembros.

El enfoque que queremos compartir con los miembros de la Comisión se sustenta en la trascendencia de las normas en análisis, las cuales conforman regulaciones de derechos humanos laborales que han sido resignificadas por las transformaciones sociales que han producido las sucesivas olas feministas.

Estos convenios expresan conquistas de los trabajadores, y especialmente de las trabajadoras, que se condicen con un tiempo y un contexto específico, pero que por la naturaleza dinámica propia de las relaciones laborales que se encuentran en estado permanente de cambio y evolución, requieren de una actualización y revisión constantes. Las normas influyen y se ven influenciadas por los cambios tecnológicos, pero fundamentalmente se interrelacionan, articulan y nutren de los cambios sociales y culturales.

Hemos aprendido en este tiempo que las normas, su aplicación e interpretación, debían contemplar la perspectiva de género. Y más recientemente hemos aprendido que también resulta necesaria la incorporación de la mirada interseccional para garantizar la protección efectiva, teniendo en cuenta las desigualdades estructurales como punto de partida.

La hiposuficiencia no es solo económica, tiene muchas otras razones que debemos atender.

Hemos aprendido más cerca en el tiempo que no debíamos hablar sobre la economía del cuidado. Que esa perspectiva de análisis era insuficiente y que resulta necesario hablar de una nueva organización social del cuidado que rompa con el mandato patriarcal que aún pesa sobre las mujeres.

El informe de la Comisión de Expertos resulta un insumo importante que el movimiento sindical valora como un aporte en nuestra intención de insistir en la necesidad de que esta casa, la casa del tripartismo, ponga en su agenda próxima una discusión normativa en la materia.

Hemos aprendido también que la maternidad no es un resultado exclusivo del proyecto de vida de las parejas heterosexuales, y que tenemos familias que fluyen en relaciones diversas y en muchos casos también en los cuales la decisión de una sola persona de tener descendencia, con el auxilio de los avances médicos, resulta el comienzo de una familia monoparental. Por tanto, las normas que regulan la protección de la maternidad ampliaron su frontera de aplicabilidad, y debemos ser capaces de ampliar los derechos para dar respuestas a los nuevos casos que se nos presentan.

Hemos aprendido también que las normas que regulan derechos humanos laborales y las normas todas, deben romper con la lógica binaria de interpretación del género. Debemos entonces ampliar los alcances de los convenios en estudio para adecuarlos a las nuevas circunstancias; ampliar sus límites interpretativos para cobijar con su manta a todas las personas que necesitan el calor del derecho protectorio.

El informe de la Comisión de Expertos incita a repensar lo escrito y aprobado, a una nueva interpretación contextual, me animaría a decir a la adopción de una mirada feminista en la interpretación de las normas contenidas en el estudio. Estado, empleadores, sindicatos, jueces y académicos debemos reinterpretar las normas.

La Comisión de Expertos no dan la pista de por dónde emprender el camino del cambio. No invita a avanzar a través del impulso del diálogo social institucionalizado y la negociación colectiva.

Los Convenios núms. 98, 151 y 154 son herramientas fabulosas de garantía y ampliación de derechos. Los grandes adelantos protectorios que la OIT impulsó desde 1919 hasta la actualidad se materializaron en convenios colectivos que ampliaron la cobertura en los niveles nacionales con dispositivos legales y políticas públicas.

El Convenio núm. 111 ha resultado muy importante en su época, pero requiere de actualización a la luz de los nuevos fenómenos de discriminación que se potencian en sus efectos en las actuales condiciones de prácticas laborales y con el empleo de los nuevos medios de comunicación y los propios algoritmos. Debemos ser capaces de construir una nueva definición conceptual más abarcadora de las prácticas discriminatorias en el mundo del trabajo.

Queremos más protección a la maternidad y a las familias, en todas sus formas. Queremos abordar próximamente el debate sobre la nueva organización social de los cuidados. Queremos vincular el Estudio General y este debate con los problemas que genera la inequidad salarial y el techo de cristal. Queremos que estos temas sean prioritarios, no sólo para las mujeres en estos foros de debate. En definitiva, queremos una OIT permeable al maravilloso mensaje igualador de la ola feminista.

Government member, Sweden (Ms BUCHT) (EU) – Again, I speak on behalf of the European Union and its Member States.

First, we wish to thank all the constituents who have shared their views on the General Survey Report of the Committee of Experts.

We are compelled to react to some remarks that have been made, and notably, that concepts that are not universally agreed should not be included in ILO documents. We would like to remind the

constituents that the Report of the Committee of Experts is independent and impartial, based on inputs from Member States' governments and social partners. It is factual and looks, among others, at how countries apply Article 1(1) of Convention of No. 111. We would like to underline, and decisively support, the independent mandate and autonomy of the Committee of Experts to monitor and analyse the application in law and practice of any ILO Convention.

Employer members – Before I get to my closing remarks, I would like to just conclude on my earlier remarks and I will start with Chapter 4 of the General Survey but within the time that you have allocated. In the framework of national policies to promote gender equality and the implementation of Conventions Nos 111 and 156, the Employer members would agree with the Committee of Experts' statement in paragraph 289 that educational measures, awareness-raising and public information are of key importance. The Employer members would highlight that one important element can be awareness raising and sensitization initiatives aimed at reducing existing inhibition thresholds and the absence of women and girls with regard to technical professions. Such initiatives are not only helping advance gender equality as a societal goal but can also address the skills shortage in technical professions by unlocking the potential of qualified women. The Employer members would also stress the importance of the role of employers' and workers' organizations in the implementation of Conventions Nos 111, 156 and 183. In particular, employers' organizations could advise on innovative implementation options that are compatible with the needs of enterprises and which can also help prevent or reduce discrimination. The Employer members also believe that equal representation of women in decision-making positions in employers' and workers' organizations, as well as in tripartite

social dialogue institutions, can serve as a model for promoting gender equality. They would also like to highlight that the ILO and the IOE recently conducted a survey on this topic among 95 Employer and Business Membership Organizations (EBMOs) worldwide. This survey will form the basis for a new report that will assess the representation of women in governance, leadership and management positions in EBMOs. It would also present the services provided by EBMOs to their members and contribute to improving gender equality and diversity and discuss success stories as well as challenges and how they can be overcome. This report will be published later this year.

In my concluding remarks, I shall first address Part III of the General Survey and then talk through the conclusions. In Chapter 3, the Committee of Experts deals with measures of ratification prospects for Conventions Nos 111, 156 and 183, as well as proposals for related technical assistance and standards-related action. As for the possible further ratifications of these three Conventions, the prospects appear rather slim. Although Convention No. 111, a fundamental Convention, has already been ratified by all but 12 ILO Member States, there have been no concrete announcements or forthcoming ratifications, especially not from big countries such as Japan and the United States. With regard to Convention No. 156, apart from three countries that confirmed that they are considering ratifying the Convention, there are no concrete ratification prospects for this instrument. In terms of ratification obstacles, some countries referred to the broad scope of application of the Convention, which has to be applied to all categories of workers and does not allow for exemptions, as well as Article 8, which stipulates that family responsibilities as such, shall not constitute a valid reason for termination of employment. With regard to Article 8, the Committee of Experts refers to its earlier explanations of

this provision, but given that these explanations seem to encourage a further extension of protection against dismissal, this may be a reason for the reluctance of countries to ratify Convention No. 156. It should be noted that Convention No. 156 has not received any ratification in the past eight years. The instrument has been adopted more than 40 years ago and may no longer be fully reflective of the needs of today. Finally, as regards the ratification prospects for Convention No. 183, the picture is not substantially different. Apart from one country that indicates it is in the process of ratifying the Convention, there are no further concrete announcements of ratification. Ratification obstacles here seem to be related to the length of maternity leave and the right to paid nursing breaks. The absence of information by most countries may also reflect a general lack of interest in ratification, related to hesitation to undergo the procedures and administrative burdens linked to ratification, such as pre-ratification assessments and changes in law and practice, reporting under article 22 of the ILO Constitution, as well as interaction with ILO bodies. The Employer members would invite the Office to get further information from countries and explore the reasons for non-ratification. In this context, the Employer members also call upon the Office to stress to the governments the need for proper pre-ratification assessments as well as comprehensive consultation of envisaged ratification and implementation of Conventions with free, representative and independent employers' and workers' organizations.

In conclusion, the Employer members wish to suggest that overall significant progress has been made in many countries over the past decades in the implementation of the six instruments examined in this General Survey. Further progress is nevertheless needed and possible when the right policies

and measures are applied. These policies and measures should build, above all, on the common interests of women, mothers and workers with family responsibilities on the one hand and the employers on the other, in keeping their employment running as smoothly as possible and avoiding unnecessarily long interruptions to work. Governments have an important role to play in supporting this, by providing both an affordable and efficient infrastructure for child and family care and by avoiding undue and unnecessary burdens for individual employers in particular, small and medium-sized enterprises. Employers' organizations will continue to advise their members on what they can do in their own interests beyond legal requirements, to facilitate employment of women, mothers and workers with family responsibilities. While flanking measures in other areas of society are also needed, the world of work can in this way play a pioneering role in promoting gender equality.

Membres travailleurs – Malgré les nombreuses initiatives dont nous avons discuté, les obstacles à la participation des femmes dans le monde du travail demeurent solidement ancrés. Ce constat nous oblige à ouvrir des perspectives pour renforcer encore les initiatives qui nous permettront d'atteindre l'égalité des genres au sein de nos sociétés. Le cadre législatif concernant la non-discrimination suppose l'adoption de toute une gamme de mesures concrètes et précises pour garantir le droit effectif à l'égalité et à la non-discrimination. Des mesures énergiques sont nécessaires pour remédier aux causes sous-jacentes de la discrimination et des inégalités. Comme nous avons pu le constater, les motifs de discrimination de genre sont nombreux et sont le fruit d'une évolution qui a abouti à une approche inclusive des discriminations de genre.

Il est ressorti de la discussion qu'il existe des visions divergentes sur certaines notions abordées dans l'Étude d'ensemble. Permettez-moi de rappeler la nécessité d'appréhender les questions de discrimination de la manière la plus inclusive qui soit, de sorte à ne laisser personne de côté. Les membres travailleurs sont fondamentalement convaincus qu'aucun travailleur ne devrait être discriminé pour quelque motif que ce soit.

Comme l'a souligné la commission d'experts, des politiques consacrées à des questions autres que l'emploi et la profession se sont aussi révélées utiles à la mise en œuvre de la convention et en particulier à l'égalité des genres, comme les politiques relatives au développement économique, à l'autonomisation des femmes ou à la violence et au harcèlement. En ce qui concerne ce dernier élément, nous avons pu rappeler dans la discussion le lien intrinsèque qui existe entre la lutte contre la discrimination et la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Les efforts de promotion de ratification de la convention n° 190 et de mise en œuvre de la recommandation n° 206 doivent être renforcés. Ces efforts doivent également être redoublés pour assurer la ratification universelle et la mise en œuvre effective de la convention n° 111 et pour promouvoir une large ratification et l'application des conventions n^{os} 156 et 183. La protection de la maternité est une condition préalable à l'égalité des genres. La protection des travailleurs ayant des responsabilités familiales est également essentielle pour promouvoir l'égalité des genres.

Les travaux de l'OIT l'ont montré, le déséquilibre entre femmes et hommes de la charge de travail de soins non rémunéré est la principale raison pour laquelle les femmes restent hors du marché du travail et le principal obstacle à leur progression dans le monde du travail. Ce déséquilibre induit des

déficits de travail décent et de protection sociale tout au long de leur existence. Il est fondamental que les États Membres, en concertation avec les partenaires sociaux, prennent des mesures visant à faire disparaître ces déficits. Les mères sont encore plus fortement exposées à ces déficits. Les conventions n^{os} 156 et 183 sont ainsi essentielles pour leur apporter une protection. Nous devons toutefois constater que le taux de ratification de ces conventions reste trop faible. Contrairement à ce que nous avons pu entendre, ce taux faible de ratification ne peut en aucun cas être perçu comme un signe de l'inadéquation de ces conventions. Au contraire, il s'agit d'un signe du besoin d'initiatives supplémentaires en vue de guider les États Membres dans la promotion de la ratification et de la mise en œuvre de ces conventions. Nous demandons que le BIT renforce ces initiatives ainsi que l'assistance technique fournie aux États Membres. Des mesures concrètes sont nécessaires afin de rendre les législations nationales pleinement conformes avec les conventions nos 156 et 183 et leurs recommandations, et de garantir que les États Membres s'acquittent de leurs obligations internationales en matière de droits humains.

La commission d'experts a aussi souligné que les instruments relatifs aux travailleurs ayant des responsabilités familiales ne fournissent pas d'orientations détaillées susceptibles d'aider les États Membres à élaborer des politiques relatives aux congés, notamment à la durée de ces congés, à leur répartition entre les personnes qui prodiguent des soins et aux prestations octroyées pendant leurs périodes d'absence. Il pourrait être utile que le BIT envisage de développer des orientations plus détaillées en la matière.

La protection de la santé maternelle, la sécurité du milieu du travail et l'accès à des modalités de travail particulières pour les mères qui allaitent favorisent la santé, la nutrition et le bien-être général de la mère et de l'enfant et contribuent directement à la diminution de la mortalité et de la morbidité infantiles et maternelles. Le droit au congé de maternité, au revenu de remplacement et à la sécurité grâce à la protection sociale ainsi que la protection financière pour l'accès aux soins médicaux font non seulement partie intégrante du travail décent, mais jouent un rôle essentiel dans la prévention et la réduction de la pauvreté et de la vulnérabilité, tout en favorisant la croissance économique.

Il ressort également clairement des travaux préparatoires que les instruments couvrent tous les travailleurs, qu'ils soient occupés à plein temps ou à temps partiel, à titre temporaire ou permanent, ou sous quelque statut que ce soit. Il est fondamental de rappeler ce champ d'application très large des conventions au vu de l'érosion de la relation de travail conventionnelle et de la prolifération des formes précaires d'emplois, bien souvent majoritairement occupés par les femmes. Ces formes de travail précaires induisent bien souvent de nombreux déficits de protection sociale et en droit du travail qui pourraient être corrigés en vertu des conventions examinées.

Il est indispensable que l'action destinée à garantir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession donne des résultats incontestables. Afin d'évaluer ces résultats, il est indispensable que les États Membres procèdent à l'évaluation permanente des politiques menées en matière de lutte contre les discriminations. Cela suppose la mise en place d'outils statistiques afin de recueillir des données qui permettront, le cas échéant, d'adapter les politiques menées sur la base de

données objectives. Dans cet exercice, l'assistance technique du BIT peut s'avérer très utile et nous invitons les États Membres à s'en prévaloir.

Nous avons également pu débattre de l'importance de la sensibilisation et de l'éducation pour promouvoir une égalité réelle. Il est en effet essentiel de s'attaquer aux représentations et aux croyances des travailleurs, des employeurs, des sociétés et du public en général. Ce n'est que par la mise en place de telles initiatives que les transformations profondes nécessaires pourront s'opérer. Il est important de rappeler que la promotion et la concrétisation d'un monde exempt de discrimination ne peuvent être soumises à des impératifs économiques. Si, comme l'indique la commission d'experts, les mécanismes de lutte contre les discriminations de genre, dont le financement repose exclusivement sur les employeurs, peuvent provoquer des pratiques discriminatoires en pratique, il ne peut en être déduit que les employeurs ne devraient pas contribuer au financement de ces mécanismes. Si l'on peut concevoir que le financement de ces mesures ne doit pas exclusivement reposer sur les employeurs, il est par contre fondamental que les entreprises, et les organisations qui les représentent, s'engagent à œuvrer pour un financement pérenne et durable de telles mesures et à pleinement y contribuer.

Ce n'est par ailleurs qu'en développant des pratiques conformes au respect plein et entier des principes et droits fondamentaux au travail et aux normes internationales du travail, y compris l'égalité des genres, l'égalité de chances et de traitement des groupes vulnérables, que les entreprises pourront être qualifiées d'entreprises durables. Les entreprises ont dès lors un rôle primordial à jouer pour atteindre l'égalité des genres au travail.

Je voudrais par ailleurs dire que les attaques subies par la commission d'experts ne nous semblent pas justifiées. La commission d'experts s'est contentée de refléter, en toute indépendance et conformément à son mandat, la manière dont les États Membres appréhendent ces motifs de discrimination dans leur législation et leur pratique. Je souhaiterais également rappeler que la portée de l'Étude d'ensemble a fait l'objet d'un processus tripartite au sein du Conseil d'administration. Enfin, il est utile de préciser que l'Étude d'ensemble est réalisée sur la base des observations envoyées par les partenaires sociaux. Au plus ces derniers y contribueront, au plus leurs observations seront reflétées dans l'étude.

Les discriminations de genre ont été et sont toujours au centre de nombreuses initiatives. Nous devons toutefois renforcer ces initiatives pour obtenir des résultats tangibles. Nous avons dû constater que les progrès ont été très faibles depuis de nombreuses années et la crise du COVID-19 a même représenté un recul dans la lutte contre les discriminations de genre. La lutte contre les discriminations est l'affaire de toutes et tous. C'est pourquoi l'ensemble des mandants tripartites doit être convaincu de l'impérieuse nécessité de s'atteler résolument à atteindre, dans les plus brefs délais, une véritable égalité des genres.

Chairperson – This brings us to the conclusion of our discussion on the General Survey. It has been a very rich discussion, very comprehensive treatment of various aspects of equality, non-discrimination and so on and so forth. I would like to inform the Committee that the adoption of the outcome of the discussion of the General Survey is planned for the afternoon of Wednesday 14 June.

The sitting closed at 5.20 p.m.

La séance est levée à 17 h 20.

Se levantó la sesión a las 17.20 horas.

DRAFT