

Discusión sobre el Estudio General

Alcanzar la igualdad de género en el trabajo

Presidente - Pasamos ahora al segundo punto del orden del día que es la discusión sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos titulado *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo* y que se basa en varios convenios: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).

Quisiera recordar a la Comisión que, de acuerdo con sus métodos de trabajo, ya hemos establecido los tiempos de los turnos de palabra para la discusión del Estudio General, que me permito compartir con ustedes: 20 minutos para los portavoces de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, 12 minutos para los grupos gubernamentales, 5 minutos para los demás Estados Miembros y 10 minutos para las observaciones finales de los portavoces de los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores. Invito a los dos Vicepresidentes a formular sus declaraciones introductorias.

Miembros trabajadores - La presente discusión del Estudio General nos brinda la oportunidad de profundizar en un tema del que se ocupan los instrumentos normativos de la OIT, así como de proporcionar una visión general de los mismos y considerar las iniciativas que, como mandantes de la OIT, podemos adoptar para reforzar la eficacia de estos instrumentos y promover su universalidad. El tema de este año es la igualdad de género, un elemento esencial de la labor de la OIT.

La igualdad de género también es un punto fundamental de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Más concretamente, el Estudio General de este año abarca el Convenio núm. 111, el Convenio núm. 156 y el Convenio núm. 183, así como la Recomendación núm. 111, la Recomendación núm. 165 y la Recomendación núm. 191, que los acompañan. Estos instrumentos tratan, respectivamente, de la discriminación, los trabajadores con responsabilidades familiares y la protección de la maternidad.

A lo largo de los años, muchos países han reconocido que la noción de discriminación de género abarca un espectro muy amplio de situaciones, como la discriminación basada en el sexo, la maternidad y el embarazo, en las aptitudes y capacidades físicas, mentales y profesionales atribuidas a uno u otro sexo o género, en el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la orientación sexual y la identidad de género. En resumen, se

trata de un enfoque verdaderamente integrador de la noción de discriminación por motivos de género.

Una observación importante de la Comisión de Expertos es que todos estos instrumentos están interconectados e incluso son interdependientes.

Aunque el Estudio General se limita a estos seis instrumentos, la Comisión de Expertos también señala acertadamente que muchas otras normas de la OIT también abordan cuestiones relativas a la igualdad de género. En el apartado 5 del Estudio General se ofrece un panorama completo al respecto.

Todo ello demuestra la necesidad de un enfoque transversal de la cuestión de la igualdad de género. Por ejemplo, si hablamos de reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres, sería erróneo pensar que el único instrumento para lograr este objetivo es el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

La aplicación efectiva de los Convenios núms. 156 y 183 también puede contribuir a ello, ya que la protección de la maternidad y la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares son esenciales para promover la igualdad de género y reducir así las diferencias salariales.

El Estudio General nos permite elaborar un inventario de los ámbitos pendientes en los que hay que trabajar para alcanzar plenamente la igualdad, y son muchos.

Todas estas iniciativas deben formar parte de una política nacional coherente de lucha contra la discriminación. La evaluación y el seguimiento continuos de esta política nacional son esenciales para garantizar su eficacia y realizar los ajustes necesarios.

Como señala acertadamente la Comisión de Expertos, el desarrollo de herramientas estadísticas y de recopilación de datos es crucial para realizar este seguimiento y revisión de las políticas nacionales. Permite determinar objetivamente la naturaleza, el alcance y las causas de la discriminación, así como subsanar las posibles deficiencias.

Por último, creo que es importante subrayar que la lucha contra la discriminación de género es una responsabilidad compartida por todos los mandantes de la OIT. La igualdad de género es un valor fundamental que se encuentra en el corazón del mandato de la OIT.

Los interlocutores sociales deben desempeñar un papel protagonista en la aplicación de los instrumentos contra la discriminación y en la formulación, evaluación y revisión de las políticas nacionales de fomento de la igualdad.

Redunda en interés de todos que los Estados Miembros, las empresas y las organizaciones sindicales trabajen a fondo para desarrollar un entorno propicio a la consecución de la igualdad de género, sobre todo mediante la adopción de medidas concretas y proactivas. El Estudio General nos proporciona un excelente catálogo para trabajar en pos de este objetivo.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores - Ninguna sociedad del mundo puede afirmar que esté exenta de discriminación. La discriminación es un fenómeno universal y en constante evolución que requiere atención y medidas constantes. La discriminación no siempre es evidente. Puede ser sutil y pernicioso, pero tiene efectos igualmente devastadores sobre la igualdad de oportunidades de las mujeres. Este es un aspecto que la Comisión de Expertos ha destacado claramente, al tiempo que observa que el concepto de discriminación indirecta todavía no está claro ni se reconoce plenamente en algunos países. La discriminación indirecta suele ser el resultado de la interacción entre conductas aparentemente neutras y barreras estructurales que llevan a resultados desiguales.

Estas barreras estructurales pueden estar vinculadas a estereotipos de género o a fenómenos como la segregación profesional. Por ejemplo, los niveles de salario mínimo en sectores u ocupaciones en los que predominan las mujeres siguen siendo significativamente más bajos que en otros ámbitos. La eliminación de la discriminación directa es esencial, pero no suficiente para garantizar la igualdad sustantiva y cerrar las brechas de género persistentes. Por lo tanto, si queremos alcanzar la igualdad de género, es esencial eliminar las formas de discriminación tanto directas como indirectas mediante definiciones claras, marcos jurídicos sólidos y prohibiciones firmes. También debe prestarse especial atención a la discriminación múltiple e interseccional. Cuando las personas pertenecen a más de un grupo desfavorecido, la discriminación múltiple e interseccional tiende a agravar y exacerbar las desigualdades existentes. Este puede ser el caso típico de las mujeres y niñas afrodescendientes, las mujeres y niñas con discapacidad, las mujeres de zonas rurales y las mujeres indígenas. Del mismo modo, las mujeres migrantes o extranjeras, las refugiadas y las pertenecientes a grupos minoritarios pueden experimentar formas múltiples e interseccionales de discriminación. Como ha recordado la Comisión de Expertos, no es la suma, sino el vínculo inextricable entre dos motivos de discriminación lo que crea una desventaja única.

Para abordar la discriminación múltiple se requieren diversos enfoques jurídicos, como reconocer plenamente el fenómeno en la legislación, permitir las denuncias de discriminación por motivos combinados y garantizar una protección y reparación efectivas en estos casos. Con demasiada frecuencia, las mujeres siguen teniendo más probabilidades que los hombres de trabajar en la economía informal, a menudo por cuenta propia, en formas atípicas de empleo o en sectores u ocupaciones considerados tradicionalmente «femeninos», como el trabajo doméstico. Las trabajadoras extranjeras y migrantes corren especial peligro. La Comisión de Expertos también subraya que, en ocasiones, las trabajadoras se ven obligadas a elegir empleos en que se les ofrece la posibilidad de conciliar las responsabilidades laborales y familiares o en los que se sienten más protegidas contra la violencia y el acoso, y tienden a permanecer en estos empleos. Estas realidades atrapan a las mujeres en un círculo vicioso. Como consecuencia de la segregación profesional, las mujeres se ven constreñidas a trabajos poco cualificados, con salarios más bajos, peores condiciones laborales y menos perspectivas profesionales. Asimismo, tienen un acceso más limitado a la cobertura de la seguridad social, lo que pone en peligro sus ingresos y su acceso a los servicios sanitarios y de prestación de cuidados a largo plazo y las expone a un riesgo significativamente mayor de pobreza en la vejez.

Como mandantes de la OIT comprometidos con la puesta en práctica de la igualdad de género, no podemos aceptar que ocupaciones y sectores económicos enteros sigan excluidos del ámbito de protección. Los Estados Miembros deben adoptar las medidas necesarias para ampliar los derechos y la protección, en particular, la cobertura de la seguridad social, a todos los trabajadores, independientemente de los tipos de empleos, sectores u ocupaciones, de la situación laboral o de las modalidades de trabajo. Además, deben tomarse medidas concretas para reducir la diferencia entre la cobertura legal y el acceso real a los derechos y la protección, que afectan especialmente a las mujeres en estos sectores y ocupaciones.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores - La discriminación en el empleo y la ocupación tiene repercusiones perjudiciales en la salud y el bienestar de los trabajadores. La discriminación en el lugar de trabajo debe considerarse una forma inaceptable de violencia contra los trabajadores y su eliminación debe figurar entre las prioridades transversales de los países en todas sus políticas nacionales. En este sentido, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) es una pieza fundamental en cualquier estrategia para lograr la igualdad de género. La Comisión de Expertos recuerda que el Convenio núm. 111 y el Convenio núm. 190 se refuerzan mutuamente y, por lo tanto, para

prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es esencial garantizar la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación. Sin embargo, hasta la fecha solo 27 países han ratificado el Convenio núm. 190. Los Estados Miembros de la OIT pueden y deben hacerlo mejor si se toman en serio la lucha eficaz contra todos los aspectos de la discriminación de género.

Las mujeres de todo el mundo siguen enfrentándose a obstáculos que les impiden incorporarse y permanecer en el mercado laboral y alcanzar su pleno potencial en el trabajo desde el momento en que buscan su primer empleo hasta que se jubilan. A pesar de los esfuerzos realizados por los Estados Miembros para combatir la discriminación de género, las diferencias entre hombres y mujeres no se han reducido de forma significativa desde hace más de veinte años. La brecha laboral entre hombres y mujeres se sitúa en el 27,9 por ciento, solo un 2 por ciento menos que hace 27 años, y la brecha salarial global entre hombres y mujeres ronda el 19 por ciento.

La Comisión de Expertos también destaca el impacto del embarazo y la maternidad en el empleo y la remuneración de las mujeres. Lejos de disminuir, la brecha salarial por motivo de maternidad ha aumentado un 38,4 por ciento entre 2005 y 2015. Estas alarmantes estadísticas no hacen sino confirmar que las trabajadoras siguen enfrentándose a enormes dificultades en materia de empleo. Con demasiada frecuencia, los marcos nacionales para la igualdad de género no ofrecen una protección adecuada a las mujeres. La Comisión de Expertos ha detectado importantes deficiencias, sobre todo en lo que respecta a la protección de la maternidad. Las mujeres siguen estando expuestas a prácticas discriminatorias en la contratación, incluido el uso de pruebas de embarazo, y a que se les pregunte sobre sus planes de tener hijos. A menudo no se garantizan los derechos de las madres a reincorporarse al trabajo y a la protección contra los despidos discriminatorios.

Muchos países siguen sin establecer un permiso de maternidad remunerado de catorce semanas y no garantizan plenamente las pausas para la lactancia remuneradas ni la reducción diaria de la jornada laboral, ni tampoco proporcionan prestaciones económicas equivalentes a los puntos de referencia establecidos en el Convenio núm. 183.

La Comisión de Expertos también señala que hay 132 países donde no existe el derecho a disfrutar de un permiso remunerado para exámenes médicos prenatales. Esta carencia pone en peligro la salud y la seguridad económica de la madre y el niño, y da lugar a tasas de mortalidad materna muy elevadas en muchas partes del mundo, en particular en las zonas rurales. La Comisión de Expertos señala con razón que la pandemia de COVID-19 nos ha hecho retroceder en la consecución de la igualdad de género. Las pérdidas de empleo han sido más acusadas entre las mujeres. A las medidas de reducción de costes, que afectaron principalmente a sectores en los que las mujeres son mucho más numerosas y en los que los niveles de protección social ya son bajos, se sumaron medidas inadecuadas para paliar el mayor impacto de la crisis sobre las mujeres.

Además, las mujeres también son más numerosas en los sectores de alto riesgo. Durante la pandemia, a menudo se exigió a estas mujeres que trabajaran un número excesivo de horas en condiciones laborales extremadamente difíciles, al tiempo que asumían la mayor parte de las responsabilidades familiares y del trabajo no remunerado. Estos alarmantes resultados deberían servir de recordatorio a todos los mandantes de la OIT de que existe una necesidad acuciante de aportar soluciones a la falta de oportunidad de trabajo decente y de protección social de las trabajadoras, en particular las madres.

Los Convenios núms. 156 y 183 son herramientas esenciales para alcanzar estos objetivos. Sin embargo, el índice de ratificación de estos convenios es actualmente demasiado bajo. Instamos a los Estados Miembros a que ratifiquen los Convenios núms. 156 y 183 y a que apliquen legislaciones y políticas nacionales que cumplan estos requisitos.

Los indicadores de igualdad de género llevan demasiado tiempo en números rojos. Detrás de estas estadísticas, millones de trabajadoras de todo el mundo sufren la falta de oportunidad de trabajo decente y son objeto de violencia física, psicológica, económica y social como consecuencia de la persistente discriminación en el mundo laboral. Es vital que todos los mandantes de la OIT adopten un enfoque transversal y global de la igualdad de género.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre de los miembros trabajadores - La situación de desigualdad persistente entre mujeres y hombres excede lo laboral y abarca lo político, lo social y lo cultural, se trata de cuestiones que hacen a la dignidad de la persona. Esto constituye una injusticia trasversal que debemos afrontar todos juntos, empleadores, trabajadores y Gobiernos. Somos muy conscientes de que las razones de la discriminación de género están profundamente arraigadas en nuestras sociedades y que los estereotipos obstaculizan el acceso a la educación, a la formación, al empleo y a las oportunidades profesionales. Se trata de problemas estructurales ya que estos estereotipos inciden en los respectivos roles asignados a mujeres y a hombres en nuestras sociedades, en sus capacidades y en sus aspiraciones al mundo laboral, y contribuyen a perpetuar los déficits de trabajo decente y protección social que sufrimos las mujeres. Por lo tanto, es esencial que los Estados Miembros se esfuercen por poner en marcha medidas eficaces destinadas a acabar con estos estereotipos de género e introducir cambios culturales y sociales profundos y duraderos para combatir la segregación basada en el género y los estereotipos discriminatorios.

Los Estados Miembros deben asumir su responsabilidad y adoptar el rol protagónico para abordar estas cuestiones junto con los interlocutores sociales. Hay muchas iniciativas de buenas prácticas que pueden compartirse.

En la Argentina, por ejemplo, se han celebrado acuerdos marcos bipartitos para el sector de la construcción altamente masculinizado que tienen como objetivo eliminar la violencia de género en el sector y promover la incorporación de trabajadoras, constructoras y reducir esa desigualdad en el acceso al empleo de la industria, y también podemos citar ejemplos de otros sectores.

El Estudio General destaca muchas otras iniciativas nacionales que son muy relevantes y que ponen de relieve el papel fundamental que debe desempeñar el diálogo social tripartito. La aplicación de políticas nacionales de igualdad en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores es crucial en el mundo laboral que tiene un constante cambio, estas políticas deben introducir profundos cambios en las cuestiones de género, ser sensibles a las necesidades de las familias y cumplir con los instrumentos jurídicos pertinentes. Del mismo modo, como subrayan los expertos, los empleadores tienen un papel muy importante y una responsabilidad para la realización de la igualdad de género en el trabajo y la promoción del cambio social, empezando por culturas empresariales más favorables a las familias; pueden tener un impacto significativo a través de medidas concretas y proactivas, entre otras cosas, acuerdos de trabajos flexibles y otras medidas favorables a las familias y medidas para fomentar la igualdad de acceso a la formación y la promoción.

La cuestión de la desigual participación de las mujeres en el cuidado no remunerado, y las responsabilidades familiares, también se ha identificado como un factor clave que impide el progreso de las mujeres en el mundo laboral. El valor de estos cuidados remunerados

corresponde según los países a entre el 20 y el 60 por ciento del producto interno bruto. Se trata de una cifra considerable. Sin embargo, ni los Gobiernos, ni las instituciones internacionales tienen en cuenta el valor de este trabajo. Es de suma importancia garantizar un reparto equitativo de estos cuidados no remunerados y de las responsabilidades familiares mediante permisos parentales, guarderías, transferencias monetarias y asistencia médica.

Nos parece esencial mencionar también el potencial de creación de empleo en la economía de los cuidados remunerados en particular para las mujeres.

Cuando debatimos el Estudio General del año pasado, hicimos hincapié en que la economía existente representa ahora y en el futuro una importante fuente de empleo; por lo tanto, es esencial invertir en este sector que, además de la elevada proporción de mujeres que lo componen, puede contribuir decisivamente a reforzar la posición de la mujer en el mundo laboral mediante un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares.

Los profundos cambios que traerán consigo el desafío climático también deberán alentarnos a tener en cuenta la dimensión de género en la transición hacia una economía verde. El potencial de creación de empleo de estas transformaciones exige que garanticemos que las mujeres puedan beneficiarse por igual de las inversiones de las infraestructuras verdes, agriculturas sostenibles y energías renovables.

El diálogo social y la negociación colectiva son, por lo tanto, cruciales para promover la igualdad y garantizar que estas aspiraciones se conviertan en una realidad.

Miembros empleadores - Empezaré haciendo algunas observaciones introductorias para luego ofrecer un análisis sobre la Parte I del Estudio General. A continuación, cederé la palabra a mis colegas para que presenten nuestros comentarios sobre la Parte II del Estudio General relativa a las observaciones introductorias. Los miembros empleadores agradecen a la Comisión de Expertos y a la Oficina la preparación de este estudio general sobre seis instrumentos de la OIT relativos a la igualdad de género en el trabajo. Los miembros empleadores tomaron nota de que se ha incluido en el Estudio General la información enviada por 114 Gobiernos, así como por 47 organizaciones de trabajadores y 9 organizaciones de empleadores. Los miembros empleadores también señalaron que el Estudio General examina los seis instrumentos seleccionados desde la perspectiva específica de la consecución de la igualdad de género en el trabajo. Al hacerlo, el Estudio General no examina los instrumentos uno por uno, sino que los considera en su conjunto, primero bajo el aspecto del marco jurídico e institucional para la igualdad de género, y después bajo el aspecto de la consecución de la igualdad de género en el trabajo a través de los derechos y las políticas laborales. Aunque este enfoque puede haber proporcionado algunas conclusiones sobre los vínculos y sinergias entre los instrumentos, no abarca todos los aspectos. Por un lado, el Estudio General ignora el hecho de que las normas examinadas también tienen objetivos distintos de la igualdad de género en el trabajo, como el Convenio núm. 111, pero estos otros objetivos no se abordan. Además, el Estudio General no proporciona evaluaciones sobre cada uno de los instrumentos ni señala medidas concretas de seguimiento para ellos. Los miembros empleadores se preguntan si este nuevo enfoque de los estudios generales centrados en un tema, en lugar de en instrumentos o normas de la OIT seleccionados, está en consonancia con el propósito del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Dicha finalidad es hacerse una mejor idea de la aplicación en la legislación y en la práctica y de los obstáculos encontrados para los convenios y recomendaciones no ratificados y definir medidas de seguimiento apropiadas sobre esta base. Los miembros empleadores invitan a las partes a reflexionar y comentar también sobre este punto. Otro comentario general se refiere a las opiniones expresadas por la Comisión de Expertos en el Estudio General, en particular los diversos comentarios y recomendaciones

resaltados en negrita. Los miembros empleadores señalaron que la Comisión de Expertos tiende a hacer interpretaciones extensivas de los derechos y prestaciones de los trabajadores previstos en los instrumentos, y expresa su satisfacción cuando los países van más allá de los requisitos de los instrumentos. Considera los instrumentos principalmente desde el punto de vista de las trabajadoras con responsabilidades familiares y de la conciliación de la vida laboral y familiar. En cambio, la perspectiva de los empresarios apenas se tiene en cuenta y está casi ausente en los comentarios y recomendaciones de la Comisión de Expertos. Esta laguna deprecia considerablemente la utilidad práctica del Estudio General como documento de orientación sobre los instrumentos examinados. Los miembros empleadores desean recordar en este contexto la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019, en la que se afirma que las normas internacionales del trabajo también deben tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles. Los miembros empleadores hacen un llamamiento a la Comisión de Expertos para que adopte un enfoque más equilibrado y comedido en los futuros estudios generales si se quiere que estos documentos sean ampliamente reconocidos. Tras estas observaciones generales, los miembros empleadores desean ahora formular comentarios más específicos sobre los distintos capítulos del Estudio General.

En relación con el marco jurídico e institucional para la igualdad de género y la no discriminación en el capítulo 1 sobre el marco para la igualdad de género y la no discriminación en el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111, los miembros empleadores señalaron que, según la Comisión de Expertos en el párrafo 154, el Convenio núm. 111 no impone una obligación estricta de legislar, sino que exige a los Estados Miembros que examinen si es necesario legislar en el marco de la política nacional en su conjunto. Esto significa que, si bien debe eliminarse la legislación existente que posiblemente permita o promueva la discriminación, la ausencia de legislación sobre discriminación *per se* no constituye necesariamente una infracción del Convenio, si los objetivos del Convenio se alcanzan por otros medios. Los miembros empleadores consideran que, en efecto, otros medios distintos de la legislación, como los incentivos para la igualdad de trato y la eliminación respectiva de los desincentivos, así como la sensibilización y la acción afirmativa, pueden ser a menudo más eficaces para cambiar gradualmente las actitudes y los comportamientos. Los miembros empleadores también señalaron que la Comisión de Expertos, en el contexto de la discriminación basada en el sexo, examina las medidas adoptadas para luchar contra la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. Los miembros empleadores consideran que este tipo de discriminación entra en el ámbito de aplicación del artículo 1, 1), b) del Convenio núm. 111. Es decir, como una distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, según determine el Estado Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Parece que varios países, en su legislación y práctica, han reconocido estos motivos y, por lo tanto, están obligados, en virtud del artículo 1, 1), b) del Convenio, a incluir medidas en sus políticas para eliminar la discriminación basada en dichos motivos. Sin embargo, los miembros empleadores también señalaron que, desde hace varios años, la Comisión de Expertos considera que la orientación sexual y la identidad de género están cubiertas por el motivo de sexo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1, 1), a). Los miembros empleadores consideran esto dudoso, ya que es discutible que el sexo sea diferente de la orientación sexual y la identidad de género. Además, también significa que los países ratificantes están automáticamente vinculados por los motivos de orientación sexual e identidad de género, reconozcan o no estos motivos. Los miembros empleadores piden a la Comisión de Expertos que limite sus comentarios sobre la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género al artículo 1, 1), b), a

los países cuyos Gobiernos, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, hayan reconocido estos motivos.

En relación con el capítulo 2 sobre el marco para los trabajadores con responsabilidades familiares del Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, los miembros empleadores señalaron que, según la Comisión de Expertos, en el párrafo 172 se dice que el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 tienen el doble objetivo de crear igualdad de oportunidades y de trato en la vida laboral entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares y, por otra parte, entre trabajadores y trabajadoras con y sin responsabilidades familiares. Sin embargo, según la nota a pie de página 422, parece haber habido discrepancias sobre dicho doble objetivo entre los participantes en la discusión del instrumento. Los miembros empleadores consideran que esta confusión sobre la finalidad de los dos instrumentos puede haber perjudicado su aceptación, como se refleja en la tasa muy moderada de ratificación de 43 países a lo largo de más de cuarenta años. En opinión de los miembros empleadores, un objetivo razonable debería ser permitir tanto a los trabajadores con responsabilidades familiares como sin responsabilidades familiares que lo deseen participar en la vida laboral, siempre que ello suponga la menor carga posible para sus empleadores. No obstante, debe entenderse que la asunción de responsabilidades familiares también puede ser una elección personal en la que el Estado no debe interferir, y que no todos los inconvenientes relacionados con las responsabilidades familiares pueden evitarse ni los costes correspondientes pueden repercutirse en terceros. El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 deberían aplicarse en este sentido. Los miembros empleadores también señalaron en el párrafo 195, que la Comisión de Expertos subraya que las medidas de aplicación del Convenio núm. 156 deberían tener por objeto promover una distribución equitativa de las responsabilidades familiares, de manera que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder por igual al empleo y participar en él, en la medida en que lo deseen. Los miembros empleadores están de acuerdo con ello y consideran que se han realizado grandes progresos para garantizar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares. No obstante, señalan que el objetivo final no debe ser únicamente distribuir las responsabilidades familiares, sino mejorar en la medida de lo posible la situación laboral de hombres y mujeres.

En cuanto al capítulo 3, los miembros empleadores están de acuerdo con la Comisión de Expertos, cuando afirma en el párrafo 234 de su informe que la protección de la maternidad es esencial para lograr la inclusión social y la igualdad de género, así como para abordar las desigualdades y la discriminación entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y fuera de él. Sin embargo, cuestión aparte es si el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 se reconocen como un marco útil para fomentar y propiciar nuevos avances. El hecho de que estos convenios hayan tenido un total de 43 ratificaciones en los últimos veintitrés años, una tasa de ratificación del Convenio más bien escasa, y que 23 de los 41 países que ratificaron el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) hayan preferido seguir vinculados por este último en lugar de ratificar el Convenio núm. 183, no hacen pensar de forma convincente que este sea el caso.

En el párrafo 239, la Comisión de Expertos informa de que solo una de cada diez madres potenciales está cubierta por las protecciones legales contra el trabajo peligroso o malsano en todo el mundo y que en 152 países no existe el derecho a una licencia remunerada para realizar exámenes médicos prenatales. Los miembros empleadores consideran importante que los países apliquen el Convenio y la Recomendación con sentido de la proporción y teniendo en cuenta lo que es factible para todas las partes implicadas, a fin de lograr un verdadero progreso en la protección de la maternidad sin causar posibles efectos discriminatorios.

Otra miembro empleadora, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores - Permítanme aportar nuestro análisis sobre la parte II del Estudio General. En lo relativo al capítulo 5 sobre la protección contra la discriminación y la garantía de la igualdad en todas las etapas del empleo y la ocupación, los miembros empleadores leen ahora aquí que, según el artículo 9, 1) del Convenio núm. 183, los Estados Miembros ratificantes deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo.

En el párrafo 362, parece que la Comisión de Expertos interpreta que esto significa que los Estados Miembros tienen que aplicar plenamente la legislación contra la discriminación, la cual debe ir acompañada de medidas de cumplimiento y control de la aplicación, incluidas sanciones a los empleadores, indemnizaciones y sanciones de otro tipo. Los miembros empleadores no consideran que un enfoque principalmente represivo vaya a funcionar en la práctica.

Dado que los costos relacionados con el embarazo y la maternidad, si corren a cargo de los empleadores particulares, pueden representar una carga significativa para ellos, estos deberían evitarse mediante su financiación a través de los impuestos o la seguridad social. Esto debería ir reforzado por otras medidas, por ejemplo, una infraestructura de guarderías amplia y eficaz e incentivos para que las madres se reincorporen al trabajo lo antes posible. Estas medidas pueden prevenir, de manera más eficaz que las sanciones, que el embarazo y la maternidad sean una causa de discriminación en el sentido del artículo 9, 1) del Convenio núm. 183 y contribuir así a la igualdad de género.

La Comisión de Expertos también señala que las mujeres pueden estar en desventaja cuando se trata de ascensos y acceso a puestos de trabajo de mayor nivel. Según los miembros empleadores, la promoción de políticas de contratación, retención y ascenso que tengan en cuenta las cuestiones de género puede ser un remedio eficaz a este respecto. Por el contrario, las disposiciones legales que exigen la reserva de cuotas elevadas para las mujeres que ocupan puestos directivos en las grandes empresas no parecen adecuadas, ya que pueden perjudicar indebidamente a otros candidatos igualmente cualificados.

En el contexto del Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111, el Estudio General hace referencia a la discriminación hacia las mujeres en materia de remuneración y a las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Se afirma que la brecha retributiva entre hombres y mujeres está vinculada a factores como la segregación profesional por razón de sexo y las diferencias entre las carreras profesionales de las mujeres y los hombres derivadas de la dificultad de conciliar las responsabilidades laborales y familiares, y no a una discriminación directa entre mujeres y hombres que realizan un trabajo de igual valor. Si bien puede que esto sea cierto, los miembros empleadores también señalan como razón las percepciones de la sociedad, que solo suelen cambiar a lo largo del tiempo.

Aunque aún queda trabajo por hacer en este ámbito, cabe mencionar que, según los datos de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la diferencia salarial entre hombres y mujeres ha disminuido en los últimos años en muchos países industrializados. Por lo que se refiere a la protección contra la terminación de la relación de trabajo, los miembros empleadores toman nota del artículo 8, 1) del Convenio núm. 183, según el cual el despido de una mujer queda excluido por norma durante el embarazo, la licencia de maternidad, la licencia en caso de enfermedad o de complicaciones y después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo ha de determinarse en la legislación nacional. Los miembros empleadores señalan que en algunos países está prohibido despedir a una trabajadora hasta que su hijo tenga 6 años o, en el caso de las madres solteras que crían a un

niño, hasta que este tenga 14 años, o en el caso de un niño con discapacidad, hasta que tenga 18 años.

Habida cuenta de las limitaciones que estos largos periodos de protección pueden imponer a las políticas de recursos humanos de las empresas, los miembros empleadores aconsejan que el periodo de protección de las madres tras la reincorporación al trabajo no sea excesivamente largo. Además, unos periodos de protección demasiado largos podrían dar lugar a una discriminación indeseable contra las mujeres, ya que los empleadores podrían verse disuadidos de contratar a mujeres jóvenes o con hijos.

En cuanto al capítulo 6 sobre la protección de la maternidad, los miembros empleadores observan que, de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 183, no se puede obligar a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que se haya determinado como perjudicial o un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo, lo que implica, por lo tanto, que las mujeres embarazadas o lactantes tienen derecho a elegir.

No obstante, la Comisión de Expertos, en el párrafo 490 del Estudio General, parece aceptar como compatible con el artículo 3 la prohibición de realizar este tipo de trabajos cuando representen un verdadero peligro para la salud de estas trabajadoras. Los miembros empleadores consideran que esta interpretación es difícil de entender debido tanto a la claridad con la que está redactado el artículo 3 como a la clara intención del Convenio núm. 183 de alejarse de las prohibiciones generalizadas de trabajos peligrosos para las mujeres embarazadas y lactantes.

Los miembros empleadores consideran que esta falta de claridad de las explicaciones podría dar lugar a una aplicación incoherente y a dudas a la hora de ratificar el Convenio. Los miembros empleadores también toman nota de la amplia interpretación de la Comisión de Expertos sobre el tiempo libre para controles médicos, tal y como se menciona en el párrafo 6, 6) de la Recomendación núm. 191. En particular, la Comisión de Expertos pidió a los Gobiernos en cuestión que adoptaran las medidas necesarias para garantizar la remuneración del tiempo libre para reconocimientos médicos prenatales.

Los miembros empleadores señalan, en primer lugar, que el párrafo 6, 6), no contiene ninguna indicación al respecto. También remiten a este respecto a una directiva europea por la que se exige que se conceda tiempo libre sin pérdida de salario únicamente si los reconocimientos no pueden realizarse fuera de las horas de trabajo. Los miembros empleadores señalan que, con arreglo al artículo 4, 1) del Convenio núm. 183, las mujeres tienen derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos 14 semanas. De conformidad con el artículo 4, 4), la licencia de maternidad incluirá un periodo de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que el Gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores acuerden otra cosa a nivel nacional.

Los miembros empleadores señalan que varios países ratificantes han hecho uso de esta última posibilidad y han acortado el periodo de licencia obligatoria después del parto. Dichos acuerdos nacionales tripartitos no acortan el derecho de licencia de las madres que necesiten seis o más semanas después del parto, sino que permiten a las trabajadoras que puedan y deseen hacerlo reincorporarse antes al trabajo.

En cuanto a la financiación de las prestaciones de seguridad social, los miembros empleadores señalan que, en 45 países, los empleadores asumen directamente el costo de las prestaciones económicas de maternidad y, en 20 países, los empleadores tienen que proporcionar estas prestaciones junto con los sistemas de protección social. De conformidad con el artículo 6, 8) del Convenio núm. 183, un empleador estará obligado a costear

directamente las prestaciones de maternidad si así estaba previsto en la legislación o en la práctica nacionales de un Estado Miembro antes de la ratificación del Convenio núm. 183 o cuando lo hayan acordado posteriormente a nivel nacional el Gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Los miembros empleadores están de acuerdo con la Comisión de Expertos en que esta succión directa de los costos puede representar una carga excesiva para los empleadores, en particular para las pymes, y es contraria al objetivo de la igualdad de género en el trabajo, ya que los empleadores, en vista del riesgo de los costos de maternidad, pueden ser reacios a contratar a mujeres. Además, la asunción directa por parte del empleador puede poner en peligro el pago efectivo de las prestaciones de maternidad cuando los empleadores particulares no puedan asumirlas. Los miembros empleadores confían en que los países en los que se sigue aplicando esta práctica pasen a sistemas de prestaciones de maternidad financiados por la seguridad social o los impuestos. Siguen considerando una deficiencia importante del Convenio núm. 183 el hecho de que no prevea al menos una supresión gradual de la asunción directa de los costos de maternidad por parte del empleador.

En relación con las interrupciones diarias para la lactancia, los miembros empleadores observan que la legislación de algunos países no las prevé debido a los derechos a licencias de maternidad o parentales largas que tienen por objeto ofrecer la oportunidad de amamantar. Dado que los periodos excesivamente largos de licencia de maternidad pueden afectar al empleo y a las oportunidades profesionales de las mujeres, los miembros empleadores consideran que, en cualquier caso, deberían preverse por ley interrupciones remuneradas adecuadas para la lactancia. Esto garantizaría que el hecho de que no haya interrupciones previstas no desincentive a las mujeres que deseen finalizar antes su licencia de maternidad y reincorporarse al trabajo. Además, en opinión de los miembros empleadores, las interrupciones e instalaciones para la lactancia, al igual que todas las prestaciones por maternidad, deberían pagarse con fondos públicos o de la seguridad social para evitar cargas indebidas para los empleadores particulares, especialmente para las pymes.

Miembro gubernamental, Suecia - Hablo en nombre de **la Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben asimismo esta declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro, la República de Macedonia del Norte, la República de Moldova**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo. Para empezar, nos gustaría dar las gracias a la Comisión de Expertos por su importante y bien elaborado informe, que proporciona una base sólida para las discusiones en esta Comisión. El estudio también destaca el marco jurídico e institucional necesario para lograr la igualdad de género en el trabajo, así como las medidas y propuestas de actuación futura para promover la igualdad de género. También nos gustaría elogiar la aportación de los mandantes a este estudio general, subrayando su compromiso con el apoyo y el avance de la igualdad de género en el mundo del trabajo. A pesar de que el Informe constata enormes avances en materia de igualdad de género en el lugar de trabajo a lo largo del último siglo, el Estudio General reconoce que, lamentablemente, los progresos en la eliminación de las desigualdades de género en el mundo del trabajo se han estancado en las últimas décadas, y que las diferencias entre hombres y mujeres no se han reducido de forma significativa. El Informe subraya que el progreso de las mujeres en el mundo del trabajo se ha visto obstaculizado, en particular, por el desigual reparto del trabajo de cuidados no remunerado y de las responsabilidades familiares, incluidas las derivadas del embarazo y la maternidad. El impacto de la pandemia de COVID-19 también ha profundizado aún más las tradicionales diferencias entre hombres y mujeres en muchos ámbitos, incluido el mercado de trabajo, y especialmente en lo que se refiere a las condiciones

de trabajo, el equilibrio entre vida laboral y privada y el tiempo total de trabajo. Nos preocupa la falta de avances y la evolución reciente, y consideramos que abordar estos obstáculos y brechas de manera oportuna y eficaz es fundamental para avanzar en un programa transformador para alcanzar la igualdad de género, como se pide en la Declaración del Centenario de la OIT, así como para adaptarse a un mundo del trabajo cambiante y a las transiciones demográficas. A la luz de la rápida evolución de nuestro mundo, caracterizado por estos cambios sociales, demográficos y organizativos, debemos garantizar y fomentar la igualdad de trato y de oportunidades para lograr la igualdad de género en todos los ámbitos, incluidos los relativos a la participación en el mercado de trabajo, las condiciones de empleo, la igualdad de remuneración y la progresión profesional. La igualdad de género en el trabajo es de crucial importancia para la Unión Europea y sus Estados miembros. El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea declara que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la remuneración. Reconocemos que persisten obstáculos y carencias para alcanzar este objetivo, también dentro de la Unión Europea, y reiteramos nuestro compromiso de eliminarlos. La igualdad de género, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y privada son 3 de los 20 principios del pilar europeo de derechos sociales que guía a la Unión Europea en sus esfuerzos hacia una Europa justa e inclusiva.

En cuanto a la sección fáctica del Informe sobre orientación sexual, identidad de género y condición intersexual, acogemos con satisfacción la clara tendencia hacia la inclusión en la legislación y las políticas nacionales de otros motivos de discriminación prohibidos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género, aunque también observamos la persistencia de problemas. El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de orientación sexual y el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea permite adoptar medidas para combatir este tipo de discriminación. Las desigualdades existentes también se reflejan y abordan en la Estrategia para la igualdad de género de la Comisión Europea y en otras iniciativas, como la lucha contra la insuficiente representación de las mujeres en el mercado laboral y las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres con la Directiva sobre transparencia retributiva, las normas sobre equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas y la aplicación de la Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores.

A nivel internacional, la Unión Europea y sus Estados miembros reiteran su compromiso con la igualdad y la no discriminación y con el derecho de todas las personas a disfrutar de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, y con la participación de los jóvenes, las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad y las personas LGBTI, así como con la protección de quienes se encuentran en situaciones desfavorecidas y marginadas, incluidos los niños. La Unión Europea se comprometerá de forma coherente y constructiva con los mandatos de las Naciones Unidas centrados en la lucha contra la violencia y todas las formas de discriminación, y seguirá apoyando firmemente la labor de las Naciones Unidas, incluida la OIT, a este respecto. También seguimos fomentando la igualdad de género en el mundo del trabajo a escala internacional, más allá de la Unión Europea. A este respecto, la Comisión Europea ha adoptado el Plan de Acción en materia de Género (GAP) III 2021-2025 de la Unión Europea, que fue acogido favorablemente en las Conclusiones de la Presidencia del 16 de diciembre de 2020.

A este respecto, la OIT desempeña un papel normativo único en la promoción de la igualdad de género en el trabajo, que la Unión Europea y sus Estados miembros siguen dispuestos a apoyar. La plena realización de los principios y derechos fundamentales en el

trabajo es esencial para garantizar la igualdad de género en el trabajo para todos los trabajadores. Destacan en particular algunas cuestiones:

En primer lugar, es necesario actuar a todos los niveles, ya que la igualdad de género no puede lograrse sin la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. La no discriminación y la igualdad de acceso al empleo de los grupos vulnerables deben situarse en el centro de las acciones para hacer que el mercado de trabajo sea más inclusivo y promover el trabajo decente y las oportunidades para todos. Estas acciones deben incluir tanto medidas legislativas como no legislativas, incluyendo la elaboración de los marcos legislativos necesarios y la creación de un entorno propicio y sensible a las perspectivas de género.

En segundo lugar, cabe señalar que los recientes cambios en la economía digital han creado muchas oportunidades nuevas, pero también pueden perpetuar la segregación de género. Por lo tanto, es importante que los Gobiernos adopten medidas específicas, como el refuerzo de las perspectivas de género en todas las políticas de digitalización, para garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en todos los aspectos del empleo y una auténtica protección contra la discriminación.

En tercer lugar, es fundamental garantizar que ningún trabajador quede excluido del ámbito de aplicación de la legislación laboral y sobre seguridad social. Las mujeres trabajan más a tiempo parcial, cobran menos y a menudo siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidados privadas. Esto puede obstaculizar su independencia económica y su progreso en el mundo laboral. Actuar es un imperativo tanto social como económico, y las medidas políticas nacionales, como la protección de la maternidad, que apoyan a los trabajadores con responsabilidades familiares son un pilar esencial de cualquier política que pretenda generar una igualdad de oportunidades y de trato efectiva para todos los trabajadores. Deben organizarse servicios de calidad y asequibles para el cuidado de los niños y otros miembros de la familia dependientes, dando a ambos padres o a otros trabajadores con responsabilidades familiares la oportunidad de trabajar a tiempo completo y teniendo en cuenta también las modalidades de trabajo atípicas.

En cuarto lugar, debemos abordar los orígenes de las limitaciones específicas por razón de género y los obstáculos estructurales. Todos debemos considerar prioritario cuestionar los estereotipos y las concepciones que asignan determinados roles a las personas en función de su sexo o que les atribuyen aptitudes o capacidades diferentes y desiguales. En este caso, las campañas educativas, la sensibilización y la información pública son fundamentales para promover la igualdad sustantiva y garantizar que los casos de desigualdad y discriminación se identifiquen y se aborden adecuadamente.

En quinto lugar, teniendo en cuenta que la consecución de la igualdad de género en el trabajo es clave para el desarrollo sostenible, es importante incorporar la igualdad de género en las estrategias nacionales de desarrollo, y a continuación realizar un seguimiento, una evaluación y un ajuste continuos de las políticas nacionales. De este modo se garantiza la plena aplicación de los importantes instrumentos de la OIT analizados en el Informe para lograr la igualdad de género en el trabajo.

Por último, y muy importante, la Unión Europea y sus Estados miembros reiteran que el diálogo social y el tripartismo son instrumentos políticos esenciales para la realización efectiva de la igualdad de género en el mundo del trabajo. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán situando la consecución de la igualdad de género en el trabajo entre sus prioridades y apoyando a la OIT y a otros mandantes en sus acciones.

Miembro gubernamental, Pakistán, hablando en nombre de la Organización de Cooperación Islámica (OCI). Tomamos nota del Estudio General sobre los logros de la igualdad de género en el trabajo. Seguimos empeñados en realizar progresos constantes en la consecución de la igualdad de género en los lugares de trabajo y reafirmamos nuestro compromiso de luchar contra la discriminación en los lugares de trabajo y los motivos universalmente acordados y consagrados en diversos convenios internacionales sobre el trabajo y los derechos humanos.

Entre otras cosas, el Estudio identifica la orientación sexual y la identidad de género (SOGI), como un nuevo motivo de discriminación. La descripción de este motivo en el Estudio General no hace sino confirmar que no se trata de un motivo de discriminación universalmente aceptado. Para que conste en acta, quisiera reiterar que el derecho internacional estipula claramente los motivos de discriminación, y que estos se han codificado en pactos laborales y de derechos humanos negociados a nivel intergubernamental. Este marco jurídico internacional no reconoce la SOGI como motivo de discriminación. Subrayamos que sobre los conceptos de cualquier motivo de discriminación real o percibida que surja por añadidura debe existir un acuerdo a nivel mundial, antes de que se realice un esfuerzo por integrarlos en los documentos de las organizaciones internacionales.

Concluyo reafirmando que todos debemos aunar fuerzas para combatir la discriminación y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo y debemos compartir formas de mejorar la cooperación internacional en lugar de influir negativamente en ella imponiendo a los demás un determinado sistema de valores y una determinada visión del mundo.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Bahrein, hablando en nombre de los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG).** En primer lugar, en nombre de mi grupo, deseo expresar nuestro profundo agradecimiento a la Comisión de Expertos por haber elaborado la encuesta de este año, que arroja luz sobre un aspecto vital de nuestras relaciones laborales actuales y futuras en la evolución de los modelos de trabajo y el uso de la tecnología. La selección de convenios y recomendaciones en función de sus disposiciones y objetivos coincidentes nos permite a todos comprender mejor la dimensión social como pilar fundamental de la cuestión de la no discriminación, que constituye la espina dorsal de la labor normativa llevada a cabo por la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos internacionales.

Este estudio jurídico y práctico examina cómo maximizar la alianza, conciliando el equilibrio entre la vida laboral y familiar, equilibrando las responsabilidades hacia la familia y también los requisitos de una vida profesional. Hemos reconocido claramente el deseo de la Comisión de Expertos de fomentar la diversificación de las modalidades de trabajo y el tiempo de trabajo, para que los trabajadores puedan dedicar más tiempo a su vida privada, especialmente los que tienen responsabilidades familiares, y también para desempeñar un papel importante en el bienestar humano cuando se trata de sus familiares. Se han examinado diferentes modelos y prácticas interesantes a la hora de avanzar en la igualdad de género y el reparto de responsabilidades familiares en varios países del mundo, aunque el Informe indica que aún están muy por debajo de nuestras ambiciones.

Quizá no sea exagerado decir que las enfermedades psicológicas ocasionadas por el estrés y la tensión laboral, o lo que ahora se denomina «agotamiento laboral», se deben, en gran medida, a la falta de una situación ideal para los trabajadores en la que puedan disfrutar de un grado suficiente de tiempo personal y familiar, así como de sus responsabilidades sociales. Puede que este importante aspecto no sea prioritario para el Estudio en su conjunto, pero es, sin duda, una de las prioridades del futuro programa de trabajo de la Organización.

Deseamos poner en marcha iniciativas innovadoras sobre el tiempo de trabajo y las modalidades de trabajo, utilizando instrumentos modernos en el marco de asociaciones sociales en las que participen todas las partes interesadas de cualquier sector económico, para dar una dimensión más social al trabajo y al rendimiento, sin considerar el trabajo como una forma de mercancía. La flexibilización de muchas restricciones a la familia y a la maternidad tendrá, sin duda, un impacto positivo y significativo en el bienestar de los trabajadores y de la sociedad en su conjunto, en varios ámbitos, en particular, al reducir las tensiones y los conflictos laborales, y esto es lo que nos gustaría subrayar, como prueba de que procede de estudios independientes realizados por la OIT.

En este contexto, deseamos subrayar que la regulación de las horas de trabajo, sobre todo a raíz de los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, a saber, la digitalización, el teletrabajo y el trabajo en plataforma, está sujeta a algunos retos. Debemos recordar los debates que tuvieron lugar en las últimas sesiones de noviembre y marzo, que subrayan la necesidad de profundizar en la cuestión del trabajo en plataforma y también de estudiar la participación de los interlocutores sociales. Este estudio ha logrado con éxito poner de relieve una serie de ámbitos que, al pasar desapercibidos o ser omitidos por completo, nos impiden alcanzar la igualdad de género. Las empresas no deben ser incompatibles con las exigencias sociales de los trabajadores, tanto de los hombres como de las mujeres, especialmente cuando se trata del empleo femenino y de la maternidad, así como del cuidado de las personas mayores y de las personas con discapacidad. A este respecto, añadimos que las políticas adoptadas por cualquier país deben ser lo más coherentes posible con las responsabilidades familiares de los trabajadores, gracias a una serie de medidas de protección.

Los Estados del CCG creemos en el mandato central de la OIT en el mundo del trabajo. En más de una ocasión hemos expresado nuestro apoyo a este mandato, nuestros Estados han participado en programas de cooperación técnica que abarcan todos los aspectos del entorno laboral. Si queremos que la organización continúe con su papel central en la promoción de este entorno laboral a escala mundial, debemos tener en cuenta los contextos nacionales y regionales.

Una vez más, a pesar de la oposición de varios Estados y territorios expresada en diferentes ocasiones, la más reciente de las cuales fue la 347.^a reunión del Consejo de Administración, el Estudio hace referencia a grupos en el contexto del Convenio núm. 111 sobre los que no hubo acuerdo entre los órganos constituyentes de la Organización.

La continuación del enfoque de utilizar conceptos controvertidos que no recibieron una definición acordada en la legislación laboral o de derechos humanos podría socavar el papel de la Organización y las normas internacionales del trabajo. Creemos que nadie debe quedar desprovisto de protección jurídica, pero eso no abarca las cuestiones que no hayan sido planteadas en el debate con los interlocutores sociales ni aceptadas a nivel internacional. Por lo tanto, deseamos expresar nuestra oposición al análisis de la Comisión de Expertos sobre la inclusión de un determinado número de grupos que no han sido acordados como parte de la aplicación del Convenio núm. 111.

Miembro gubernamental, Argentina, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC). El GRULAC desea expresar su satisfacción por el Estudio General, *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*. Abordar de manera conjunta los tres convenios elegidos y sus recomendaciones complementarias ha sido un acierto. El examen detallado, minucioso y muy preciso realizado por la Comisión de Expertos contribuye a su visión integral y complementaria. El repaso tanto de la legislación como de las prácticas

nacionales demuestra déficits inaceptables en materia de igualdad de género y desigualdades estructurales y desafía a un buen número de Estados Miembros a redoblar los esfuerzos para abordar mediante programas y políticas transformadoras en términos de género, que se encaminen a hacer realidad el trabajo decente y la justicia social.

La implementación de licencias para las personas gestantes y no gestantes con garantías adecuadas en materia de empleos y seguridad de ingresos en conjunto con la provisión de servicios de salud materna accesibles y suficientes son imprescindibles. A ello se debe añadir la importancia de contar con un sistema de cuidados que contribuya a hacer realidad la corresponsabilidad de dichas tareas. No habrá igualdad de género sin ese reparto equitativo de las tareas no remuneradas que hoy realizan, casi sin excepción, las mujeres.

Es necesario abordar estas y otras brechas estructurales que enfrentan las mujeres y otros grupos vulnerables a la discriminación en el mundo del trabajo. La OIT y su sistema de supervisión de normas tienen un mandato claro para ello. En ese sentido, el GRULAC toma nota del Informe III/Adenda (Parte A), al Informe de la Comisión de Expertos relativa a la declaración conjunta de dicha comisión y las presidencias de los órganos de tratados de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.

Por último, la Comisión de Expertos nos provee una vez más de un Estudio General que puede constituirse en una formidable herramienta para que los Estados Miembros confirmen sus compromisos inquebrantables con la igualdad en el trabajo.

Miembro empleador, Noruega. Volveré sobre los comentarios de los miembros empleadores sobre la parte 11 del Estudio General y el importante capítulo 7, titulado «Conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares». Los miembros empleadores han señalado las diversas medidas descritas por la Comisión de Expertos para ayudar a conciliar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares. La Comisión de Expertos parece centrarse aquí en los diversos tipos de licencia que se abordan en las Recomendaciones núms. 165 y 191, en particular la licencia parental, la licencia en caso de enfermedad de un familiar, la licencia de paternidad y la licencia de adopción. Los miembros empleadores han señalado que, por lo general, la Comisión de Expertos acoge con agrado y preconiza la prolongación de estos tipos de licencia. Si bien los miembros empleadores reconocen que la licencia puede ser un elemento dentro de un conjunto de medidas para ayudar a los trabajadores a atender sus responsabilidades familiares, no consideran que la atención debería centrarse en esta cuestión. Dado que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de utilizar estos derechos de licencia, esta puede reducir su participación en el mercado de trabajo, lo que sería contraproducente para el objetivo de lograr la igualdad de género en el trabajo. Unos derechos de licencia considerables para atender las responsabilidades familiares también pueden suponer una gran carga para las microempresas y pequeñas y medianas empresas que representan más del 90 por ciento de las empresas en todos los países y son una fuente importante de riqueza y empleo. También parece problemático que la Comisión de Expertos exprese opiniones y formule recomendaciones sobre la licencia de larga duración para atender a las personas a cargo, o la licencia de paternidad, aunque para estos tipos de licencia no existe una base textual en los convenios y recomendaciones de la OIT examinados en este estudio general. Los miembros empleadores quisieran subrayar que, si bien la Comisión de Expertos en el Estudio General puede explicar las disposiciones de las normas de la OIT examinadas y describir su aplicación en la legislación y en la práctica, su papel no es proporcionar asesoramiento en materia de política y formular opiniones que no se basan en las normas de la OIT. Difiriendo de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores consideran que la creación y la ampliación de instalaciones y servicios eficaces en función de los costos para el cuidado infantil, de

personas de edad y de personas con discapacidad son la mejor manera de ayudar a los trabajadores a conciliar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares. Una mayor disponibilidad de dichas instalaciones y servicios permitirían tanto a los trabajadores como a las trabajadoras con responsabilidades familiares permanecer en el trabajo el mayor tiempo posible. Una participación en el empleo más continua promovería el desarrollo profesional de las mujeres, lo cual tendría un impacto positivo en la igualdad de género en términos de ingresos y derechos de pensión, y contribuiría a reducir la discriminación. Permitir una participación en el empleo más continua de las mujeres con responsabilidades familiares también ayudaría a encarar la escasez de competencias que existen en muchos países y a mejorar la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social en vista de los dramáticos cambios demográficos. Unas instalaciones de cuidado completas y eficaces también podrían evitar posibles fricciones para las organizaciones de trabajadores en las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas, y tener efectos positivos tanto para los trabajadores como para los empleadores. En cualquier caso, deberían priorizarse y promoverse la ampliación y la mejora de las instalaciones de cuidado infantil, junto con la prolongación del horario de apertura y la ampliación de las instalaciones de cuidado para las personas de edad y las personas con discapacidad. Esto incumbe fundamentalmente a los Gobiernos, pero las alianzas público-privadas también podrían ser útiles en este ámbito. Como medida complementaria, los miembros empleadores recomendarían una modalidad de trabajo flexible que haya sido acordada por los trabajadores y los empleadores. Esta modalidad, que podría incluir, por ejemplo, horarios de trabajo flexibles, trabajo a tiempo parcial o teletrabajo, también podría ayudar a conciliar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares y las necesidades de las empresas, y aumentar al mismo tiempo la participación de las mujeres en el empleo. En el contexto de otras medidas de seguridad social para mejorar la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares, tal como se menciona en el párrafo 807, los miembros empleadores han indicado que la Comisión de Expertos expresa su desacuerdo con los programas de transferencias monetarias, en cuyo marco las prestaciones se conceden si se cumplen ciertos requisitos, por ejemplo, que los niños estén escolarizados o su vacunación. Si bien la Comisión de Expertos admite que estos programas tienen un impacto positivo en el bienestar de los niños, indica que pueden tener efectos negativos en las mujeres y, como consecuencia, los desaconseja. Los miembros empleadores no están de acuerdo con esto y consideran que los beneficios positivos de dichos programas solo pueden evaluarse en su contexto particular. En relación con esto, alentar la escolarización y la vacunación de los niños no debería considerarse beneficioso únicamente para estos últimos, sino también para el desarrollo general. En lo que respecta al capítulo 8, los miembros empleadores han tomado nota de las consideraciones de la Comisión de Expertos relativas a la reparación efectiva y las sanciones en caso de discriminación por motivo de género. En relación con esto, la Comisión de Expertos consideró que, algunas veces, el porcentaje de casos presentados por los países que culminaron en la imposición de una sanción era pequeño. Los miembros empleadores se preguntan en qué se fundamenta esta evaluación, y si existe un parámetro de referencia para una proporción correcta entre los casos de discriminación y las sanciones impuestas. Los miembros empleadores quisieran señalar que ni el Convenio núm. 111 ni la Recomendación núm. 111 se refieren a sanciones, sino más bien a «medidas que tiendan a hacer comprender al público y a que este acepte los principios de no discriminación». Para concluir, los miembros empleadores quisieran subrayar que la discriminación por motivo de género a menudo está relacionada con percepciones sociales basadas en actitudes históricas y estereotipos que algunas veces requieren un largo periodo de adaptación. Si bien las sanciones pueden ser un medio posible, la atención debería centrarse más bien en eliminar los incentivos para la discriminación.

Miembro gubernamental, Pakistán - Tomamos nota del Estudio General. El Pakistán está orgulloso de su tradición de larga data de participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. En este contexto, tengo el privilegio de rendir tributo a Bégum Raàna Liaquat Ali Khan, que fue miembro de la Comisión de Expertos de 1954 a 1977. Al conservar estas ricas tradiciones, las mujeres parlamentarias en el Pakistán han desempeñado un papel cada vez más importante en los esfuerzos encaminados a promover y lograr legislaciones progresivas a nivel tanto nacional como provincial. La estructura política y las políticas del Pakistán están en consonancia con sus obligaciones establecidas en la legislación internacional laboral y de derechos humanos. Los artículos 25, 3) y 26, 2) de la Constitución del Pakistán obligan al Estado a adoptar medidas proactivas para proteger a las mujeres y promover su participación activa y significativa en los asuntos públicos. Nos complace haber realizado grandes progresos en relación con esto. Uno de los muchos ejemplos es la enmienda de la Ley de protección contra el acoso de las mujeres en el lugar de trabajo en 2022, aprobada por nuestro parlamento, que ha fortalecido más aún las protecciones de que gozan las mujeres contra el acoso. Las asambleas provinciales también han promulgado leyes para tipificar como delitos diversas formas de violencia de género. Estas leyes establecen un sistema eficaz de protección, alivio y rehabilitación para las mujeres, los niños, las personas de edad y otras personas contra la violencia doméstica. A fin de mejorar la representación de las mujeres, el 20 por ciento de los escaños en el Parlamento y en las asambleas provinciales está reservado para las mujeres. El nivel actual de representación de las mujeres en las asambleas legislativas nacionales y provinciales del Pakistán es uno de los más altos de la región.

El Pakistán cuenta con 4,4 millones de trabajadores a domicilio, de los cuales 3,6 millones son mujeres. La participación de las mujeres en nuestro mercado de trabajo global está aumentando. El Pakistán está colaborando con asociados internacionales para aumentar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo. En años recientes, nuestros esfuerzos han conducido a la adopción de diez leyes por las asambleas provinciales del país. Las nuevas leyes tienen por objeto ampliar el acceso de los trabajadores a domicilio de la economía informal a la seguridad social y un salario justo; mejorar, para las mujeres trabajadoras, el acceso a servicios de cuidado infantil, a retretes separados y al transporte, y lograr la igualdad de remuneración y poner fin a la discriminación. Estas medidas tienen por objeto facilitar el acceso de las mujeres a la fuerza de trabajo y acabar con las restricciones que se les ha impuesto, y mejorar la puntuación del Pakistán en los indicadores de «Women, Business and the Law 2022» del Banco Mundial. Estamos comprometidos a seguir por este camino. El Gobierno continúa emprendiendo iniciativas con el fin de aumentar la movilidad social y de empoderar a las mujeres. También hemos establecido un marco nacional de política de género en 2022. Existen varios regímenes de seguridad social para proteger a los trabajadores y apoyar a las mujeres, entre los que figuran el Programa de Apoyo a los Ingresos de Benazir, que proporciona transferencias monetarias incondicionales a las familias que cumplen los requisitos. El Programa ha ayudado a las familias afectadas por la pandemia de COVID-19, en particular las mujeres. El programa para la juventud del Primer Ministro, que ha estado operativo en los diez últimos años, también tiene diversos programas que incluyen el desarrollo de competencias, el acceso al capital para la iniciativa empresarial, y la distribución de computadoras portátiles como dispositivos de habilitación con una cuota especial para las mujeres. Todas estas iniciativas facilitan que las mujeres se incorporen a la fuerza de trabajo. En tiempos recientes, el Gobierno ha aprobado un proyecto por valor de 400 millones de rupias para la facilitación de motocicletas aplicando una tasa para las mujeres trabajadoras y los estudiantes, inicialmente en el territorio de la capital. Quisiera reiterar nuestro compromiso con las obligaciones establecidas en las normas del trabajo de la OIT y de seguir tomando

medidas positivas para proteger los derechos de los trabajadores, especialmente las mujeres trabajadoras.

Por último, quisiera rendir tributo al Sr. Zaki Ahmed Khan y al Sr. Zegir Mhatran, dos miembros destacados de la delegación de los empleadores del Pakistán ante la Conferencia Internacional del Trabajo, que fallecieron hace unos días. Su fallecimiento representa una pérdida, pero su legado perdurará.

Miembro trabajadora, Filipinas - El derecho a participar libremente en la sociedad en pie de igualdad, sin ningún tipo de discriminación, acoso o violencia, debe afirmarse constantemente en todas nuestras sociedades. En este esfuerzo, debemos reconocer que el patriarcado es un sistema que sigue condicionando negativamente nuestras vidas: en el hogar, en el lugar de trabajo, en las comunidades y en las políticas gubernamentales. A escala mundial, la desigualdad de género sigue siendo una de las mayores formas de desigualdad. En todo el mundo y concretamente en Filipinas, la diferencia salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un 20 por ciento menor en el caso de las mujeres. Mientras tanto, las mujeres dedican una media de 4,25 horas al día al trabajo de cuidados no remunerado, frente a las 1,23 horas de los hombres.

En el Estudio General tomamos nota de algunas de las medidas necesarias: garantizar el uso de criterios objetivos para la contratación y la promoción que no perpetúen las desigualdades y la discriminación de género, así como promover la igualdad de género en la organización y en las culturas del lugar de trabajo; abordar la discriminación en términos de condiciones de trabajo, en particular respecto de las remuneraciones, la seguridad social y las condiciones para la terminación del empleo; crear y mantener un entorno propicio para la igualdad de género; supervisar y revisar periódicamente las medidas políticas, así como la aplicación de la legislación contra la discriminación; adoptar un sistema global de políticas en materia de permisos como herramienta transformadora para mejorar la igualdad de género en el trabajo; mejorar la disponibilidad de servicios e instalaciones asequibles, accesibles y de buena calidad para el cuidado de los niños y de larga duración para aliviar la presión sobre los trabajadores con responsabilidades familiares; y necesidad de abordar las lagunas que existen en la cobertura legal y efectiva de las mujeres, mediante la protección de la maternidad.

Todos estos son elementos importantes en la visión que tenemos de hacer realidad la igualdad de género. Nosotros, los sindicatos, junto con nuestros aliados en los órganos legislativos de Filipinas, presionamos mucho, en 2019, para mejorar nuestras prestaciones de licencia de maternidad de 60-78 días a 105 días. Ahora, estamos trabajando conjuntamente con otras partes interesadas para proporcionar prestaciones de licencia de maternidad a las trabajadoras de la economía informal. Una vez más, no es una batalla fácil, pero sí importante. La cuestión está clara, la protección de la maternidad es una responsabilidad conjunta del Gobierno y de la sociedad, como se destaca en el Estudio General.

Tenemos muchas cosas que hacer. Es necesario impulsar un sólido programa de empleo público con una clara cuota de género. Es necesario invertir en nuestra economía asistencial. Tenemos que asegurarnos de que nuestros esfuerzos y programas propuestos cuentan con recursos financieros, personal y mecanismos claros. Los sindicatos filipinos seguimos haciendo campaña por la ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT, para poder revisar y mejorar las políticas vigentes en materia de violencia y acoso en el mundo laboral.

Por último, es imprescindible el esfuerzo de los sindicatos en el desarrollo de mujeres dirigentes. Debemos garantizar la participación de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones. Es lo que hará que otras políticas —como los permisos retribuidos, las condiciones de trabajo, la igualdad salarial, la contratación— funcionen realmente para las

mujeres. Junto con la sensibilización general, nuestra lucha no es solo económica y política, sino también cultural. En consecuencia, es imperativo impartir formación sobre sensibilidad de género tanto a las mujeres como a los hombres. Tenemos que romper con la cultura del machismo para avanzar en la igualdad.

Miembro empleadora, Bélgica - En la Organización Internacional de Empleadores (OIE) consideramos que el tema del Estudio —la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo— es más amplio de lo que se pretende, a saber, examinar la aplicación de una selección de normas de la OIT en la legislación y la práctica de los Estados Miembros. Básicamente, los empresarios belgas apoyan la igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de toda discriminación en el empleo. Tener en cuenta la diversidad de talentos es esencial para que nuestros países puedan hacer frente a los retos del cambio climático, la tecnología digital, la demografía, las limitaciones presupuestarias, etc.

Sin embargo, no siempre es fácil de aplicar el principio de diversidad. El entorno jurídico, institucional y cultural lleva a menudo a las parejas a tomar decisiones que no favorecen la inclusión sostenible de las mujeres en el empleo. Por tanto, es necesario cambiar el entorno para facilitar que las parejas y las familias tomen decisiones más favorables para la igualdad entre mujeres y hombres. Las autoridades tienen que cambiar de actitud e invertir más en guarderías y en cuidados de larga duración para las personas mayores. Es una responsabilidad compartida.

En cuanto a los empleadores, les corresponde poner en marcha medidas compatibles con las necesidades de la organización del trabajo. Un marco jurídico previsible puede permitir a las empresas, en caso necesario, desarrollar acciones positivas en beneficio de determinados grupos de personas sin riesgo jurídico. Sería injusto e ineficaz imponer exclusivamente a las empresas la obligación de facilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Además, el Convenio núm. 156 no tiene suficientemente en cuenta las realidades económicas pertinentes, como las necesidades de las empresas y las fluctuaciones de las condiciones del mercado laboral. Tampoco tiene en cuenta los beneficios que los trabajadores con responsabilidades familiares pueden obtener de la existencia de diferentes horarios de trabajo, como las horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo nocturno y el trabajo por turnos. Por lo tanto, es importante permanecer vigilantes a la hora de aplicar el Convenio núm. 156.

Por lo que respecta a Bélgica, el Estudio General destaca un gran número de buenas prácticas en la aplicación de los tres convenios, como la guía práctica para promover la diversidad y la igualdad en la contratación. Esta guía fue elaborada en 2020 por los interlocutores sociales. Se trata de una herramienta que empresarios y trabajadores pueden utilizar en sus políticas de contratación y selección para garantizar la igualdad de oportunidades de los candidatos. Desde que se redactó el Estudio General, se ha reforzado la ley que promueve la igualdad de género, al tiempo que los interlocutores sociales belgas han celebrado dos nuevos convenios colectivos. El objetivo de estos convenios es promover el diálogo social en las empresas para encontrar soluciones equilibradas entre las necesidades de las empresas y las de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como reforzar de forma realista la previsibilidad de las horas de trabajo. La normativa y la práctica en Bélgica han producido resultados excepcionales en cuanto a la brecha salarial entre hombres y mujeres. En 2022, esta diferencia salarial representaba el 1,2 por ciento. Se trata de la cifra más baja de todos los países de la OCDE. Las organizaciones belgas de empleadores se han comprometido firmemente en favor de la diversidad con el Centro Interfederal para la Igualdad de Oportunidades. Su acuerdo de cooperación pretende desarrollar iniciativas de sensibilización y apoyo práctico a las empresas voluntarias. En lugar de crear un clima de

sospecha y riesgo de litigios, es importante animar a las empresas a adoptar la diversidad en todos los procesos de recursos humanos y promover acuerdos sociales negociados.

Por último, garantizar la igualdad de oportunidades desde la escuela tiene un impacto considerable en el futuro profesional de los jóvenes. Por ello, los poderes públicos deben apostar por prevenir la discriminación en la escuela.

Miembro gubernamental, Cuba - Tomamos nota del Estudio General presentado sobre el cual se han realizado excelentes comentarios. El Gobierno de Cuba reconoce la necesidad de continuar avanzando hacia la igualdad de género en el trabajo y la pertinencia de profundizar en el análisis de los convenios y recomendaciones de la OIT propuestos por esta comisión. Para Cuba, la igualdad de género en el trabajo ha sido un tema medular en las transformaciones de nuestra sociedad desde el 1.º de enero de 1959, no solo en el orden normativo sino a través de la participación activa de la mujer en la esfera laboral con una visión inclusiva y de ampliación de los derechos hasta alcanzar altos niveles de protagonismo en la vida socioeconómica y política del país. Las mujeres constituyen hoy el 55,74 por ciento de los miembros de la Asamblea Nacional del Poder Popular, órgano legislativo y supremo del poder del Estado. Representa a todo el pueblo y expresa su voluntad soberana. El programa nacional para el adelanto de la mujer está diseñado para promover el avance de las mujeres y la igualdad de los derechos, oportunidades y posibilidades refrendadas a la Constitución de la República de Cuba, así como profundizar en los factores objetivos y subjetivos que persisten en la sociedad cubana y que obstaculizan un mayor resultado en la mujer en lo económico, político, social y familiar con el fin de eliminarlos.

En los últimos años Cuba ha desarrollado una prolífera labor normativa que garantiza una mayor protección jurídica y garantía para el ejercicio de los derechos de las personas. La igualdad de género se mantiene como elemento importante en el reconocimiento y en el ejercicio de dichos derechos. La Constitución de la República de 10 de abril de 2019 dispone que los trabajadores participen en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía. El artículo 42 de la Constitución establece que, todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, etc.; asimismo, reciben igual salario por igual trabajo sin discriminación alguna. La violación del principio de igualdad está proscrita y es sancionada por la ley. El artículo 43 establece además que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en lo económico, político, cultural, laboral, social, familiar y en cualquier otro ámbito. El Estado garantiza que se ofrezcan a ambos las mismas oportunidades y posibilidades; la Carta Magna también dispone que la maternidad y la paternidad son protegidas por el Estado y que las madres y los padres tienen responsabilidades y funciones esenciales en la educación y formación integral de las nuevas generaciones. En los valores morales y éticos-cívicos en correspondencia con la vida y la sociedad. El Decreto-ley núm. 56 de la maternidad de la trabajadora y de las responsabilidades de las familias, de 13 de octubre de 2021, se aplica a la madre, al padre, a los abuelos u otros familiares, trabajadores de los sectores estatal y no estatal, en lo que cada cual corresponda para propiciar la responsabilidad compartida con la familia en el cuidado y atención de los hijos menores de edad, lo que facilita la participación de la mujer en el empleo y la sociedad. Además, se avanza en el diseño y aprobación de las bases del sistema integral para el cuidado integral de la vida que incluye el autocuidado desde el enfoque de género, de derechos y de curso de vida como alternativa viable ante el impacto del envejecimiento poblacional que propicia ampliar servicios, bienes e infraestructuras para los cuidados de las personas y fortalecer el bienestar y protección de las personas cuidadas y cuidadoras.

Los temas que hoy analizamos tienen un carácter transversal con derechos y funciones en otros órganos de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas y que el Gobierno cubano garantiza a todos los ciudadanos. Cuba continuará la fructífera cooperación con la OIT y mantiene su invariable compromiso de continuar avanzando en el desarrollo de su sociedad alineados con las normas de la Organización.

Miembro trabajadora, República de Corea - La República de Corea ha ratificado dos convenios de los tres examinados, a saber, el Convenio núm. 111 y el Convenio núm. 156. Sin embargo, las estadísticas y los datos indican que aún queda mucho camino por recorrer para lograr la igualdad de género en el trabajo. La brecha de remuneración entre hombres y mujeres en la República de Corea es del 31,9 por ciento, mientras que a escala mundial esta brecha se sitúa en torno al 19 por ciento. La diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres se ha reducido en los últimos veinte años, pero sigue siendo alta: 71,5 por ciento para los hombres y 52,9 por ciento para las mujeres. El 47,4 por ciento de las mujeres asalariadas tienen un empleo no regular, un 16,4 por ciento más que los hombres. En la República de Corea, el empleo refleja abrumadoramente las características demográficas individuales, como la edad, el sexo y la situación de los padres, más que las cualificaciones y la educación superior. Los padres tienen muchas más probabilidades de tener un empleo que los hombres sin hijos, mientras que las madres tienen muchas menos probabilidades de tener un empleo que las mujeres sin hijos. Las tasas de mujeres coreanas que salen de la fuerza de trabajo tras dar a luz son muy altas, y las oportunidades de empleo regular son difíciles de encontrar para las «madres reincorporadas», que únicamente encuentran trabajos mal pagados y no regulares. Este balance negativo puede explicarse por algunos elementos mencionados en el Informe del Estudio General. En primer lugar, el desajuste entre el objetivo y la dirección del marco jurídico y político. En 2008, cuando se revisó la Ley sobre igualdad de oportunidades en el empleo, que pasó a denominarse ley sobre igualdad de oportunidades en el empleo y asistencia para la conciliación de la vida laboral y familiar, el foco de atención se desplazó de la «consecución de la igualdad sustantiva en el empleo entre hombres y mujeres» a la «resolución de la baja tasa de natalidad mediante el apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres». Desde entonces, el objetivo de lograr la igualdad de género en el trabajo pasó a un segundo plano y se han potenciado los roles y estereotipos de género en la familia y la sociedad, mientras que la estructura discriminatoria del empleo sigue sin cuestionarse. En segundo lugar, las lagunas y la falta de cobertura legislativa en la aplicación de los convenios. En la República de Corea, la mayoría de los derechos y protecciones previstos en los seis instrumentos examinados se están aplicando a través de la legislación nacional, que funciona sobre la base de la relación laboral y de una definición restringida de trabajador en virtud de la Ley sobre las Normas del Trabajo. En esta situación, las trabajadoras con formas atípicas y precarias de empleo y las trabajadoras por cuenta propia difícilmente pueden disfrutar de estos derechos y disposiciones. Así pues, como señaló la Comisión de Expertos, las medidas sobre protección de la maternidad y conciliación de la vida laboral y familiar deben formar parte integrante de la política nacional global sobre igualdad de género, y estas medidas no deben reflejar en la práctica la suposición de que la responsabilidad principal del cuidado de la familia recae en las mujeres. También insto a los Estados Miembros a que adopten las medidas necesarias para extender a todos los trabajadores la protección que ofrecen las leyes y políticas pertinentes en materia de igualdad de género y no discriminación, protección de la maternidad y medidas favorables a la familia. Por último, el Informe de la Comisión de Expertos hace referencia al caso de la Federación Coreana de Sindicatos de la Industria de la Construcción como ejemplo que muestra cómo el compromiso de los sindicatos puede abordar la segregación ocupacional. Los sindicatos del sector de la construcción han ampliado el acceso de las trabajadoras a una ocupación en la que predominan los hombres,

ofreciéndoles formación profesional para que adquieran las aptitudes necesarias en el sector. Al mismo tiempo, mediante una persistente campaña para organizar a los trabajadores precarios y construir un sistema de negociación colectiva, los sindicatos han mejorado las condiciones de trabajo para que las mujeres puedan trabajar sin sufrir discriminación ni acoso sexual. Sin embargo, debido a la represión selectiva contra los sindicatos emprendida por el Gobierno, las actividades de los sindicatos, especialmente la negociación colectiva, se han convertido en un delito de coacción colectiva, y el resultado de la negociación colectiva se utiliza como prueba de una extorsión sujeta a cobro. Hasta ahora, 19 dirigentes sindicales del sector de la construcción están en la cárcel por estos cargos criminales y un dirigente sindical se quitó la vida como acto de resistencia. Además, todos los logros de los sindicatos, incluida la igualdad de género en el trabajo, han quedado totalmente anulados.

Quisiera reiterar que la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son derechos habilitantes para lograr la igualdad de género y hacer un llamamiento a todos los Estados Miembros para que promuevan, y no repriman, el papel de los sindicatos en la consecución de este objetivo.

Miembro gubernamental, Australia - Australia acoge con satisfacción el exhaustivo Estudio General sobre igualdad de género, que pone de relieve una acción global significativa, pero también retos a escala mundial, a la hora de aplicar estos importantes instrumentos de la OIT. El Gobierno australiano está comprometido con la defensa de los derechos humanos universales y el fomento de la igualdad de género. Desde que Australia respondió a la encuesta en 2022, hemos tenido un cambio de Gobierno, y el Gobierno entrante ha realizado notables reformas para mejorar la igualdad de género. En particular, ha adoptado medidas para ayudar a mejorar el salario y las condiciones en los puestos de trabajo mal remunerados en los que predominan las mujeres y equilibrar el reparto de las responsabilidades laborales y familiares en los hogares. Desde la realización de la encuesta, Australia ha integrado los principios de seguridad en el empleo e igualdad de género en los procesos de toma de decisiones del Tribunal Nacional de Relaciones Laborales, la *Fair Work Commission* (Comisión de Trabajo Equitativo), al introducirlos en la legislación australiana sobre relaciones laborales; ha incorporado un principio legal de igualdad de remuneración para orientar la forma en que la *Fair Work Commission* examina los casos de igualdad salarial y aborda la infravaloración del trabajo por razones de género; ha creado nuevos grupos de expertos en la *Fair Work Commission* para la igualdad salarial y el sector sanitario y comunitario, con una unidad de investigación específica. Esto garantizará que la *Fair Work Commission* posea los conocimientos necesarios para resolver los casos relacionados con la remuneración y las condiciones de trabajo en los puestos de trabajo mal remunerados en los que predominan las mujeres. Se han prohibido las cláusulas de confidencialidad salarial y se ha permitido a la Agencia para la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo publicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres que trabajan en empresas; se ha mejorado el régimen de licencia parental remunerada y se ha reforzado el derecho a solicitar modalidades de trabajo flexibles y a pedir una ampliación de la licencia parental no remunerada para ayudar a las familias a equilibrar y compartir las responsabilidades laborales y familiares; se ha introducido una licencia remunerada de diez días por violencia familiar y doméstica como norma mínima nacional y se ha prohibido expresamente el acoso sexual en la Ley de Trabajo Equitativo para garantizar que todos los trabajadores, y en especial las trabajadoras, estén seguros y se les respete en el trabajo. En breve ratificaremos el Convenio núm. 190 para complementar estos esfuerzos.

El Gobierno de Australia se ha comprometido a prevenir la discriminación hacia todas las personas en situación de vulnerabilidad, para garantizar la igualdad de oportunidades para todos en el mundo laboral. En diciembre, se introdujeron modificaciones en nuestra Ley

Nacional de Relaciones Laborales para actualizar su protección frente a la discriminación y ponerla en consonancia con nuestras demás leyes antidiscriminatorias. Así, los trabajadores que sufran discriminación en el lugar de trabajo por su identidad de género, su condición intersexual o por ser lactante pueden ahora presentar denuncias ante la *Fair Work Commission*.

Pero sabemos que se puede hacer más, y seguiremos actuando. A partir del 1.º de julio de 2024, y una vez que se apruebe la legislación, el Gobierno australiano aumentará la licencia parental remunerada a 26 semanas de aquí a 2026. Esto se basa en las reformas relativas a la licencia parental remunerada que entran en vigor este año y que contribuirán a que más hombres y convivientes se animen a tomarla. Esto incluye flexibilizar la licencia parental remunerada y dar a los hombres y convivientes acceso a más licencias. Estamos complementando esto con cambios en la licencia parental no remunerada con los que se ofrecen a las familias más opciones sobre cómo tomar ese permiso con el fin de que puedan compartir mejor las responsabilidades laborales y familiares.

Australia valora el notable trabajo de la Comisión de Expertos y expresa su apoyo a una acción sostenida para lograr la igualdad de género en todo el mundo.

Miembro trabajadora, España - La participación de las mujeres en el mercado laboral español se caracteriza por una incorporación paulatina, dado que la tasa de actividad ha pasado del 42 por ciento en 2002, al 53 por ciento en 2022, con gran segregación. Por un lado, la sectorial, ya que siete sectores concentran el 73 por ciento de la fuerza de trabajo femenina, 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, de conformidad con el artículo 1 del Convenio núm. 111. La Ley Orgánica núm. 3/2007 para la igualdad entre mujeres y hombres es 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, los medios de comunicación, las fuerzas armadas, y las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, y establece los permisos por guarda legal de menores de 8 años, de personas dependientes, y amplía la licencia de maternidad, de paternidad y de lactancia. Las últimas licencias mencionadas acordes con el Convenio núm. 156 y el Convenio núm. 183 fueron actualizadas en normas posteriores.

Desde el 1.º de enero del 2021, la licencia 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 que 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 remuneración 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.

Miembro trabajador, Botswana - Reconocemos que, a lo largo de los años, la OIT ha adoptado una serie de resoluciones y declaraciones que reafirman el objetivo de lograr la igualdad de género, entre las que cabe destacar las más recientes: la Declaración del Centenario de la OIT 2019; el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19; la Resolución relativa a las desigualdades y el mundo del trabajo; la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), y la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, que abogan todas ellas por un programa transformador para la igualdad de género. Estos son solo algunos de los esfuerzos que, en nuestra opinión, se han realizado para garantizar la igualdad de género y acabar con la discriminación, con el fin de alcanzar este objetivo fundamental.

Compromisos recientes a nivel continental africano han indicado que se ha producido una regresión en los progresos realizados, antes del periodo de la COVID-19, para alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los ODS. Los principales objetivos afectados por la regresión son, en particular, el objetivo 1: fin de la pobreza; el objetivo 3: salud y bienestar; el objetivo 5: igualdad de género, y el objetivo 8: trabajo decente y crecimiento económico. Estos desafíos han llevado a la ampliación de la brecha de igualdad de género en los lugares de trabajo y significan claramente que existe la necesidad de un compromiso renovado y firme de los mandantes de la OIT hacia la realización del objetivo de igualdad de género en el marco de los ODS, a medida que seguimos encontrando nuestro camino después de la COVID-19, y en medio de los efectos del conflicto entre la Federación de Rusia y Ucrania.

Botswana ha estado revisando su legislación laboral para abordar las recomendaciones de la Comisión de Expertos y las conclusiones adoptadas por esta comisión. La revisión ha sido realizada por los mandantes tripartitos en un esfuerzo por alinearse con las normas de la OIT, y algunos de los acuerdos clave del Comité de Revisión de la Legislación Laboral se refieren a la promoción de la maternidad y al reconocimiento de la necesidad de adoptar medidas favorables a la familia que ayuden tanto a hombres como a mujeres a conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Además, en 2020 se firmó el Programa de Trabajo Decente por País para Botswana (PTDPB). El objetivo del PTDPB 2020-2024 es contribuir a la realización de progresos por Botswana con miras a la consecución del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Para alcanzar este objetivo, los mandantes identificaron las tres prioridades principales siguientes: creación de empleo sostenible, en particular para mujeres y hombres jóvenes; mejora de la protección social de calidad y de las condiciones de trabajo para todos, e instituciones y prácticas eficaces de gobernanza del mercado de trabajo.

En Botswana, cualquier discriminación por motivo de género, sexo, orientación sexual o estado civil es automáticamente injusta, tal como se establece en el artículo 23, *d*), de la Ley de Empleo. Las disposiciones y los instrumentos anteriores, cuando se utilizan junto con la protección y el control necesarios, ilustran la interconexión de los seis instrumentos de la OIT examinados y cómo favorecen el desarrollo social y económico, incluida su gran significación para la promoción y el cumplimiento del programa de trabajo decente y justicia social de la OIT.

Sin embargo, aún queda mucho por hacer en Botswana para lograr la igualdad de género. La cultura se sigue utilizando para oponerse a la igualdad de género y agravar la doble carga que soportan las mujeres. Además, las trabajadoras del sector informal no gozan de protección de la maternidad, que es una condición previa para la igualdad de género. El concepto de discriminación indirecta no parece estar claro ni reconocido en nuestras leyes, y la inseguridad del empleo, así como el desempleo, siguen aumentando los casos de explotación de los trabajadores.

En conclusión, queremos apoyar las conclusiones y determinaciones de la Comisión de Expertos y pedir a los Estados Miembros que refuercen su marco jurídico y político nacional para combatir la discriminación de género. Destacamos la complementariedad de los Convenios núms. 111 y 190 a la hora de abordar el acoso sexual, que debería contemplarse dentro del objetivo más amplio de la eliminación de la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo. Recordamos que la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, es una pieza fundamental de toda estrategia encaminada a lograr la igualdad de género, e instamos a los Estados Miembros a que adopten y apliquen políticas y respuestas eficaces e integrales frente al abuso, el acoso y la violencia de género en el trabajo. La OIT también debería fomentar estas acciones, a través de la asistencia técnica.

Miembro gubernamental, Noruega - Quisiera dar las gracias a la Comisión de Expertos por su exhaustivo Estudio General sobre este importante tema. Noruega está firmemente comprometida con la consecución de la igualdad de género en el trabajo y ha ratificado los tres convenios examinados en el Estudio General.

Las mujeres en todo el mundo siguen enfrentándose a obstáculos para acceder al empleo y a puestos de responsabilidad, así como a puestos de trabajo en determinados sectores. Las mujeres deberían tener el derecho a ejercer libremente cualquier trabajo o profesión que deseen. El acceso a servicios de cuidado infantil asequibles es importante para aumentar la

participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, mientras que la protección de la maternidad es un elemento vital para hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Noruega considera esencial que mujeres y hombres asuman las mismas responsabilidades hacia sus hijos y otros miembros de su familia. La licencia de maternidad y paternidad y unos servicios de cuidado infantil accesibles y asequibles han sido factores clave en la labor encaminada a conseguir la igualdad en Noruega. Como indica el Estudio General, también se han establecido iniciativas para lograr una educación menos dividida por géneros.

En nuestra opinión, es de gran importancia que la legislación que protege contra la discriminación prohíba la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. El Gobierno noruego ha redoblado sus esfuerzos en favor de la diversidad sexual y de género en un nuevo plan de acción presentado a principios de este año. El acoso sexual sigue estando muy extendido, incluso en un país con igualdad de género como Noruega. Noruega está adoptando medidas legislativas para prevenir el acoso sexual en el empleo y la ocupación, junto con campañas de información y sensibilización.

En Noruega sigue habiendo diferencias sistémicas que afectan a las oportunidades disponibles para hombres y mujeres. Se requiere una acción continua para abordar la discriminación y la desigualdad en el empleo y la ocupación. En Noruega, las mujeres siguen asumiendo una parte desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado. En estrecha relación con esta cuestión, las mujeres están sobrerrepresentadas en los empleos a tiempo parcial, a pesar de las normativas legislativas y las campañas de sensibilización. Además, el porcentaje de mujeres en puestos directivos en la empresa privada sigue siendo bajo. El porcentaje de mujeres en las comisiones directivas de las 200 mayores empresas ha aumentado algo en los últimos años. Sin embargo, en los puestos operativos con responsabilidad respecto a los beneficios y las pérdidas, los hombres siguen representando el 81 por ciento. Por otro lado, en los altos cargos del sector público noruego, la mayoría de los puestos directivos están ocupados por mujeres.

Noruega va a proseguir su importante labor para superar los retos pendientes en materia de igualdad de género. El Gobierno intensificará sus esfuerzos mediante una estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Será la primera estrategia de igualdad de género impulsada por un Gobierno noruego. Alentamos enérgicamente a todos los demás Estados Miembros a abordar las importantes cuestiones destacadas en el Estudio General y a garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de género en la vida laboral. Noruega considera que los tres convenios analizados en el Estudio General son herramientas importantes para alcanzar la igualdad de género en el trabajo.

Miembro trabajadora, Francia - En cuanto a la aplicación en la práctica del Convenio núm. 111, la igualdad en el trabajo figura desde hace años entre las prioridades sociales manifiestas del Gobierno francés, y en 2019 se empezaron a establecer medidas, como la transparencia sobre las diferencias de remuneración, la negociación obligatoria en las empresas sobre la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres, y la creación, mediante una ley de 2018, de un índice de igualdad profesional en las empresas. Sin embargo, es evidente que existe una enorme brecha entre las ambiciones declaradas y la realidad. Dos tercios de la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres están relacionados con el puesto de trabajo ejercido, que en la gran mayoría de los casos está infravalorado. Este es el caso de los empleos de servicios que, a diferencia de los empleos técnicos e industriales, tienen menos probabilidades de basarse en competencias, capacidades y responsabilidades profesionales. Existe una gran confusión entre las expectativas profesionales, las competencias requeridas y las cualidades supuestamente inherentes a cada sexo. Las mujeres serían, por naturaleza y por esencia, mejores escuchando y estando «al servicio de», y estas

cualidades, que no se reconocen como competencias, no necesitarían por lo tanto ser reconocidas al ser innatas.

Además, dentro de los mismos sectores, las mujeres y los hombres no ocupan las mismas profesiones, y, dentro de las empresas, las mujeres y los hombres no tienen acceso a los mismos puestos de trabajo. Esta segregación profesional entre los sexos también va acompañada de desigualdades jerárquicas. En total, en 2018 el 23 por ciento de los empleos ocupados por hombres eran de nivel directivo, mientras que en el caso de las mujeres eran el 17,5 por ciento. En el caso de los hombres, 3 de las 20 ocupaciones más comunes corresponden a empleos directivos, frente a solo 1 en el caso de las mujeres. La probabilidad de que una mujer acceda a un empleo entre los mejor remunerados es de un 30 por ciento, y en el caso del 1 por ciento de los empleos mejor remunerados, la probabilidad de que una mujer acceda a ellos es un 55 por ciento menor que la de un hombre.

Sin embargo, en Francia existen leyes al respecto. El 1.º de marzo de 2019 se implantó progresivamente un índice de igualdad profesional para las empresas privadas con al menos 1 000 empleados, y después, el 1.º de septiembre de 2019, para las empresas con al menos 250 empleados. Desde el 1.º de marzo de 2020, este afecta a todas las empresas con al menos 50 empleados. La pregunta que cabe plantearse es si este índice de igualdad profesional es suficiente para que las empresas progresen. Para el Instituto de Políticas Públicas (*Institut des Politiques Publiques*), un centro de investigación independiente, los resultados son hasta ahora muy dispares, debido a la complejidad de su cálculo. Peor aún, el índice de igualdad profesional no tendría ningún efecto en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres. Las principales críticas al índice se refieren a la falta de transparencia y legibilidad de esta herramienta, gestionada íntegramente por las direcciones de las empresas. Como consecuencia, los empleadores pueden sentirse tentados a medir lo que les conviene para alcanzar la puntuación mínima. Las organizaciones sindicales en Francia consideran que la igualdad entre mujeres y hombres es una palanca esencial para salir de la crisis y, en esta ocasión, indicamos que el actual índice de igualdad profesional debería corregirse en cuatro puntos: el método de cálculo de la nota salarial, que subestima las desigualdades; una mayor transparencia; los medios financieros para ponerse al día, y la extensión a la administración pública de la obligación de obtener resultados, ya que actualmente este índice solo afecta a las empresas privadas.

Miembro gubernamental, Bélgica - Bélgica suscribe la declaración de la Unión Europea y de sus Estados miembros.

Nos congratulamos de que la OIT haya decidido estudiar el Convenio núm. 111, el Convenio núm. 156 y el Convenio núm. 183, y las recomendaciones que los acompañan, desde la perspectiva de la igualdad de género. En efecto, estos instrumentos son esenciales para concretar el principio fundamental de la igualdad de trato para todos y para abordar las principales formas de desigualdad de género en el mundo del trabajo.

Como señala el Informe, a pesar de los considerables avances realizados en el último siglo hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo, lamentablemente, la eliminación de las desigualdades en el mundo del trabajo se ha estancado en los últimos decenios, y las desigualdades de género no se han reducido significativamente. Además, el reparto desigual del trabajo no remunerado y de las responsabilidades familiares sigue obstaculizando el progreso de las mujeres en el mundo del trabajo. La misma observación negativa se aplica al embarazo y la maternidad. Adicionalmente, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado las desigualdades.

En este contexto, el Informe es una herramienta muy valiosa. Establece el marco jurídico e institucional necesario para alcanzar la igualdad de género y describe con gran detalle la legislación y las prácticas de los Estados Miembros. Explica el camino a seguir para promover la igualdad de género en el trabajo, a la luz de las principales dificultades y oportunidades con que se han encontrado los Estados Miembros. Se trata de una herramienta muy útil para los responsables políticos, tanto a escala nacional como internacional.

Bélgica ha ratificado y aplicado el Convenio núm. 111 y el Convenio núm. 156. Con respecto al Convenio núm. 183, se han tomado medidas para preparar su ratificación. En este sentido, Bélgica apoya plenamente el contenido de este informe y las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Al igual que la Comisión de Expertos, Bélgica espera que este informe contribuya a la elaboración y a la aplicación efectiva de medidas para garantizar la igualdad de género en el trabajo. Bélgica espera que el Informe y nuestras discusiones en el seno de esta comisión alienten a los Estados Miembros de la OIT a ratificar los Convenios núms. 111, 156 y 183 lo más ampliamente posible.

Miembro trabajadora, Brasil - Para los trabajadores brasileños es relevante en este momento político del país señalar la ratificación del Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares que el Gobierno del Brasil ha levantado y que el Estudio General señala como cuestión central para lograr el trabajo decente y la igualdad de género.

En el Brasil se está creando una comisión interministerial para la elaboración del sistema nacional del cuidado, cuyos próximos pasos serán la elaboración de un proyecto de ley para su presentación ante el Congreso Nacional, precedido de debates con la sociedad civil y jefes de representaciones sindicales de la clase trabajadora a través de audiencias públicas.

El 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 el Brasil podemos abordar también temas claves como la jornada y el horario de trabajo para adecuarlos al derecho al cuidado, y la facilitación de una infraestructura y servicios de cuidado en el mundo del trabajo. La discusión del día de hoy nos brinda una oportunidad inestimable, al igual que las recomendaciones que esta comisión elabore con miras a la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Por ello, reitero 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 del Gobierno, como 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 desempeñan en él los sistemas nacionales de cuidado.

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.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - El Gobierno de los Estados Unidos agradece a la Comisión de Expertos este estudio general, que por primera vez examina conjuntamente los temas de la discriminación de género, la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares. Elogiamos a la Comisión de Expertos por la

visión general que ofrece el Estudio General de las medidas que se están adoptando y de los retos que encaramos para hacer realidad la igualdad de género en el mundo del trabajo hoy en día.

En todo el mundo, las mujeres siguen enfrentándose a importantes desventajas en el mercado de trabajo. Prueba de ello es la persistente e injusta brecha salarial entre hombres y mujeres. Según Naciones Unidas, por cada dólar que ganan los hombres, las mujeres obtienen 77 céntimos. Al ritmo actual, cerrar esta brecha salarial llevaría 257 años, es decir, diez años más de los que tiene de existencia mi país, lo cual es un plazo inaceptablemente largo. Está claro que tenemos que abordar el reto definitorio de la igualdad de género con mayor urgencia y determinación. Esto significa que las mujeres deben ocupar un lugar central en nuestros esfuerzos por avanzar en todos los aspectos del trabajo decente. Si bien el Convenio núm. 111 es un elemento central del Estudio General, sabemos que los principios y derechos fundamentales en el trabajo se refuerzan mutuamente, y juntos constituyen la base de la igualdad de género y la seguridad económica de las mujeres.

Quisiera destacar, en particular, el papel esencial que desempeñan la libertad sindical y la negociación colectiva en la consecución de la igualdad de género y la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Existen numerosas pruebas de que las mujeres afiliadas a sindicatos experimentan en menor grado la brecha salarial entre hombres y mujeres, gozan de una mayor protección frente a la discriminación y reciben mejores prestaciones relacionadas con el empleo. El derecho a sindicarse y a negociar colectivamente es un elemento central de los Estados Unidos en sus esfuerzos por promover los derechos laborales de las mujeres y la igualdad de género, entre otras cosas mediante la creación, en 2021, del Grupo de trabajo de la Casa Blanca sobre la organización y el empoderamiento de los trabajadores. Este grupo de trabajo está encargado de movilizar al Gobierno federal para que empodere a los trabajadores y cree mayor conciencia —en particular entre las mujeres trabajadoras— acerca de sus derechos protegidos por el Gobierno federal para sindicarse y negociar colectivamente con sus empleadores. A escala internacional, el Gobierno de los Estados Unidos ha lanzado recientemente una estrategia mundial para la seguridad económica de las mujeres que, entre otras prioridades, reconoce que la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales para que las mujeres obtengan protecciones y prestaciones esenciales en el trabajo. A través de la Alianza multilateral para fomentar la organización, el empoderamiento y los derechos de los trabajadores (M-POWER), el Gobierno de los Estados Unidos colabora con otros Gobiernos aquí presentes, con organizaciones sindicales nacionales y mundiales, con la sociedad civil y con otras entidades para defender y promover los derechos de los trabajadores, haciendo hincapié una vez más en los derechos de las mujeres en el trabajo.

Quisiera concluir celebrando que el Estudio General se centre en los crecientes esfuerzos de los países para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. En los Estados Unidos, estamos avanzando para ofrecer igualdad de oportunidades de empleo a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, *queer* e intersexuales (LGBTQI+), entre otras cosas mediante la Orden Ejecutiva para avanzar hacia la igualdad para las personas LGBTQI+, firmada por el Presidente Biden el 15 de julio de 2022. Además, y tal como se señala en el Estudio General, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos emitió una decisión histórica en junio de 2020, en la que afirmó que la prohibición de la discriminación por motivo de sexo en la Ley de Derechos Civiles de 1964 también incluye la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual o la condición de transgénero. Los Estados Unidos alientan a la Oficina y a los mandantes de la OIT a aplicar políticas e iniciativas para proteger los derechos de las personas LGBTQI+ en el marco del Convenio núm. 111, a fin de dar pleno

efecto a la eliminación de la discriminación por razón de sexo. Adoptar medidas para garantizar que todos los trabajadores—independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual—participen plena y equitativamente en el mundo del trabajo es esencial para hacer realidad nuestro objetivo común de igualdad de género, justicia social y trabajo decente para todos.

Miembro trabajadora, Kenya - A pesar de la ratificación del Convenio núm. 111 por parte del Gobierno de Kenya en mayo de 2001 y de la positiva evolución legislativa hacia la igualdad de género, las mujeres en Kenya siguen enfrentándose a importantes obstáculos para disfrutar de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. Continúan siendo objeto de discriminación basada en estereotipos de género, que les impide entrar y permanecer en el mercado de trabajo y alcanzar su pleno potencial laboral. Las mujeres se han visto desfavorecidas a la hora de ocupar puestos iguales a los de los hombres en el trabajo debido a diversos factores, como un nivel educativo inferior, responsabilidades familiares, y roles específicos de género y discriminación. La legislación no ha sido fructífera a la hora de lograr la paridad salarial para las mujeres. En 2019, un estudio reveló que, en promedio, las mujeres ganan un 32 por ciento menos que sus homólogos masculinos. Según ONU-Mujeres, en Kenya solo está establecido el 66,7 por ciento de los marcos jurídicos que promueven, hacen cumplir y supervisan la igualdad de género según los indicadores de los ODS. Kenya debe elaborar una legislación más completa que garantice la igualdad de oportunidades y de trato, así como de resultados para las mujeres. Además, el Gobierno debería reforzar el establecimiento y la aplicación de medidas para aplicar la Política Nacional de Género y Desarrollo de 2019 con el fin de combatir los estereotipos de género en la formación, el empleo y la ocupación.

En Kenya, la economía informal es una fuente importante de empleo para las mujeres, ya que el 87 por ciento trabaja en ella, sin seguridad social ni otras prestaciones. Un estudio reciente ha ilustrado la brecha de género en la propiedad de las empresas de la economía informal: los hombres son propietarios de las pequeñas y medianas empresas más productivas, mientras que las mujeres son propietarias de las microempresas menos viables. El Gobierno debería intensificar sus esfuerzos para prohibir la discriminación de género en el acceso al crédito, y permitir a las mujeres registrar una empresa de la misma manera que los hombres.

En diciembre de 2020, solo se disponía del 41,8 por ciento de los indicadores necesarios para supervisar los ODS desde una perspectiva de género, con algunas lagunas en ámbitos clave, en particular los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico, e indicadores clave del mercado laboral, como la brecha salarial de género y las competencias en tecnologías de la información y la comunicación (ONU-Mujeres). El Gobierno debería redoblar sus esfuerzos para recopilar y proporcionar estadísticas desglosadas por género, que permitan al Gobierno y a los interlocutores sociales adoptar medidas con perspectiva de género para una plena aplicación del Convenio núm. 111.

En Kenya, las mujeres con un empleo en la economía formal tienen derecho a tres meses de licencia de maternidad y remuneración completa por cuenta del empleador. Sin embargo, esto solo cubre a aproximadamente el 6 por ciento de las mujeres, lo que deja al resto sin ninguna protección contra la pérdida de ingresos tras dar a luz y tener que reincorporarse prematuramente al trabajo poniendo en riesgo su salud y la de sus hijos. Además, en Kenya, las mujeres y las niñas dedican una cantidad de tiempo desproporcionada al trabajo de cuidados no remunerados en sus hogares y comunidades. En 2019, Oxfam llevó a cabo una encuesta en los cinco asentamientos informales en zonas urbanas. Los resultados indican que las mujeres dedican 11,1 horas al día a cualquier tipo de cuidado, en contraposición a las

2,9 horas diarias que dedican los hombres. Por el contrario, los hombres dedicaron casi el doble de tiempo que las mujeres al trabajo remunerado (10,5 frente a 5,3 horas al día, respectivamente). Por lo tanto, el Gobierno de Kenya debería ratificar el Convenio núm. 183, así como el Convenio núm. 156, que son fundamentales para lograr la igualdad de género en el trabajo para las mujeres, y este es un llamamiento para todos los Estados Miembros.

Por último, pero igualmente importante, no puede haber igualdad de género si las mujeres siguen enfrentándose a la violencia de género y al acoso. La violencia de género y el acoso son frecuentes en Kenya, incluida la violencia doméstica. Las estadísticas gubernamentales obtenidas de la Encuesta Demográfica y de Salud de Kenya indican que más del 40 por ciento de las mujeres han experimentado violencia física o sexual por parte de su pareja a lo largo de su vida. Por lo tanto, urge que los Estados Miembros ratifiquen y apliquen efectivamente el Convenio núm. 190 y la Recomendación que lo acompaña. Se trata de un elemento primordial de cualquier estrategia para lograr la igualdad de género.

Miembro gubernamental, Türkiye - Quisiera dar las gracias a la Comisión de Expertos por su exhaustivo y actualizado Estudio General.

Como todos sabemos, la igualdad de género se ha convertido en el núcleo del mandato de la OIT y de su acción normativa a través de sus convenios, recomendaciones, declaraciones y resoluciones adoptados, así como de los informes que ha realizado desde su creación en 1919. En este proceso histórico, todos los Gobiernos e interlocutores sociales están llamados a contribuir activamente a la eliminación de todas las formas de discriminación en el mercado laboral y a promover la igualdad de género entre hombres y mujeres. Türkiye también ha sido uno de los países que ha respondido a este llamamiento en sus primeras etapas. Türkiye ha ratificado varias convenciones de las Naciones Unidas y convenios de la OIT relacionados con la igualdad de género y los ha reflejado en su legislación nacional. La Constitución turca, como documento principal, junto con el Código Civil, la Ley del Trabajo y el Código Penal, regulan todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y obligan a los responsables políticos a aplicarlas en consecuencia. En estos documentos se han introducido los principios de igualdad ante la ley y de no discriminación, así como el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Estos defienden la igualdad entre mujeres y hombres, ponen fin a la discriminación por razón de sexo, igualan a las mujeres con los hombres tanto en la familia como en la sociedad y valoran el trabajo de las mujeres.

Los objetivos en materia de igualdad de género solo pueden alcanzarse mediante una combinación integrada de un ordenamiento jurídico propicio, una mayor concienciación, sanciones más eficaces y un cumplimiento adecuado. Sin embargo, antes de profundizar en cómo lograr la igualdad de género en la educación, en la participación en el mercado de trabajo y la política, y en todas las esferas de la vida, la cuestión fundamental que hay que abordar es cómo prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres. La Ley de protección de la familia y prevención de la violencia contra las mujeres ha representado un paso importante en Türkiye y ha aportado mejoras sustanciales al sistema de protección de las víctimas.

Türkiye sigue esforzándose por aumentar la participación de las niñas en la educación y por eliminar de los libros de texto el lenguaje, las imágenes y las expresiones sexistas que perpetúan los estereotipos de género. Además de aplicar programas laborales activos e incentivos de seguridad social para las empresas, el Gobierno ha tomado las medidas necesarias para garantizar mejores condiciones de trabajo, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la formación permanente, modalidades de trabajo flexibles y la conciliación de la vida familiar y laboral para aumentar la participación de las mujeres en el

mercado de trabajo. A pesar del aumento del porcentaje de mujeres que participan en los procesos de toma de decisiones, aún nos queda un largo camino por recorrer para alcanzar el nivel deseado de representación política de las mujeres en Türkiye. Confiamos en que los continuos esfuerzos y compromisos de la OIT en este ámbito contribuyan sustancialmente a configurar el programa transformador para la igualdad de género que se necesita urgentemente en el mundo del trabajo y guíen a los mandantes para que lleven a cabo esta transformación de manera efectiva.

Miembro trabajador, Países Bajos - Los Países Bajos es uno de los pocos Estados Miembros de la OIT que han ratificado los tres convenios que se examinan en este Estudio General. Al hacerlo, nuestro país ha demostrado su compromiso con la consecución de la igualdad de género y con un enfoque global a la hora de abordar toda brecha o barrera. Y esto es, por supuesto, muy loable.

Sin embargo, en la práctica, persiste la discriminación contra las mujeres y, en particular, contra las mujeres embarazadas y las madres, a pesar de que la legislación vigente prohíbe dicha discriminación.

Según el Instituto de Derechos Humanos de los Países Bajos, el 43 por ciento de las mujeres embarazadas son objeto de algún tipo de discriminación. Las mujeres que trabajan con contratos temporales son especialmente vulnerables a la discriminación y al riesgo de perder su empleo. En un mercado de trabajo cada vez más flexible, esto hace que las mujeres, incluidas las embarazadas, estén aún más expuestas.

La Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) y la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) reconocen los esfuerzos desplegados por el Gobierno en el Plan de Acción contra la Discriminación por Motivo de Embarazo de 2017. Sin embargo, seguimos siendo escépticos debido a la falta de sanciones impuestas a los empleadores. Las mujeres son el centro del Plan de Acción, a pesar de que son la «víctima» y no el autor. El segundo pilar del Plan de Acción se centra en la sensibilización acerca de los derechos de las mujeres embarazadas, y el tercer pilar en conseguir que las mujeres denuncien los incidentes.

Aunque todas estas medidas son necesarias, la FNV y la CNV insisten en que los empleadores deben asumir su responsabilidad y ser sancionados cuando infrinjan la ley.

Como reafirmó la Comisión de Expertos en el Estudio General, recordamos asimismo que los empleadores y sus organizaciones desempeñan un papel importante y tienen una responsabilidad en la realización de la igualdad de género en el trabajo. Es necesario un mayor compromiso de los empleadores en la promoción del cambio social, empezando por una cultura empresarial más favorable a la familia. El Estado debería apoyar estos cambios a nivel empresarial mediante incentivos y sanciones.

Por último, queremos recordar que la protección de la maternidad es una condición previa para la igualdad de género, y que tanto la protección de la maternidad como la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares son esenciales para promover la igualdad de género y acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, es de vital importancia garantizar que las políticas nacionales sobre igualdad de género más amplias contemplen sistemáticamente medidas para la protección de la maternidad y de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Miembro gubernamental, Arabia Saudita - Quisiéramos elogiar el papel de la Comisión de Expertos en la selección de los temas del Estudio General y destacamos la importancia de los instrumentos cubiertos por el mismo este año, ya que tienen un gran impacto en la

consecución del principio básico de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. También agradecemos a la Comisión su continuo apoyo a los Estados Miembros en la promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

El Reino de Arabia Saudita ratificó el Convenio núm. 111 en 1978. Hemos llevado a cabo una reforma fundamental a nivel jurídico e institucional para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral. El Gobierno de Arabia Saudita publicó a principios de 2023 una política nacional para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. La política se adoptó tras una serie de deliberaciones y esfuerzos realizados en coordinación con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT, en el marco del programa de cooperación firmado en 2018. Esto fue precedido en 2020 por la abolición de las restricciones al trabajo de las mujeres en el Código del Trabajo de Arabia Saudita con respecto a las profesiones en las que estaba prohibido emplear a mujeres y trabajar de noche. El Gobierno ha establecido un objetivo nacional para incluir la participación de las mujeres en el mercado laboral, a efectos de alcanzar el 30 por ciento en 2025, sin embargo, hemos logrado superar este objetivo, alcanzando ya el 37 por ciento en el tercer trimestre de 2022. También fomenta el aprendizaje continuo y las oportunidades de formación con valores, iniciativas y proyectos dentro del programa de desarrollo de capacidades humanas que se enmarca en la visión del Reino para 2030. Hemos lanzado un paquete de productos de formación dirigidos a trabajadores y solicitantes de empleo, tanto mujeres como hombres. El Gobierno también está tratando de alentar a todos los ciudadanos a ser pioneros en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (disciplinas STEM), como parte de su política nacional sobre economía digital. El Reino también ha promulgado una normativa unificada sobre el entorno laboral, en la que se definen los principales criterios que deben prevalecer en el entorno laboral para todas las mujeres y todos los hombres por igual. Esta normativa prohíbe la discriminación salarial entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. Establece el derecho a un entorno saludable y seguro para todos, sin discriminación.

Mi país es consciente de la apremiante necesidad de garantizar la protección de todos contra la violencia y el acoso, especialmente en el mundo laboral. En 2018, el Gobierno promulgó una ley para luchar contra el acoso y adoptó normas para la protección contra el comportamiento abusivo en el trabajo, así como una política nacional sobre salud y seguridad en el trabajo. El Gobierno ha tomado medidas concretas para proteger la maternidad, empezando por establecer en el Código del Trabajo la licencia de maternidad remunerada y por prohibir el despido de mujeres durante esta licencia y durante el embarazo. También introdujo el programa nacional denominado «Qurrah», para atender a los hijos de las mujeres trabajadoras. Las leyes del Reino incluyen asimismo disposiciones que regulan la licencia de maternidad y de paternidad.

Para concluir, el Gobierno subraya la importancia de las normas internacionales del trabajo a la luz de los desafíos y de la evolución renovada del mundo del trabajo, y también en el marco de los ODS de las Naciones Unidas para el trabajo decente y la igualdad de género. Encomiamos los esfuerzos de los Estados Miembros para alcanzar estos objetivos. Reitero mi agradecimiento a la Comisión de la Conferencia y a la Comisión de Expertos por el papel esencial que desempeñan en el seguimiento del cumplimiento por los Estados Miembros de las normas internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, Canadá - El Canadá quisiera comenzar agradeciendo calurosamente a la Comisión de Expertos su meticuloso y arduo trabajo que ha conducido a la elaboración del importante Estudio General sobre la igualdad de género en el trabajo.

El Canadá está firmemente comprometido con los valores de la igualdad y la equidad en el trabajo, y se esfuerza cada día por promover y aplicar programas y políticas destinados a lograr una igualdad real en el mundo del trabajo para todos los canadienses. El Canadá está aún más comprometido con la promoción de la igualdad de género en el escenario internacional y en el seno de la OIT, puesto que es consciente de que, sin esta igualdad, no puede haber una verdadera justicia social, ni una paz universal y duradera. El Estudio General pone de relieve el marco global que rige la igualdad de género en el mundo del trabajo, así como las diferentes concepciones de la discriminación, que además es un fenómeno evolutivo. Estas diferentes concepciones nos recuerdan la necesidad de definir, de manera precisa, lo que se entiende por discriminación, y de establecer un régimen de prohibición exhaustivo para luchar eficazmente contra todas las formas y todos los motivos de discriminación en el trabajo. También es necesario reevaluar continuamente las legislaciones, las políticas, los programas y sus medidas de rendimiento, para adaptarlos a las circunstancias cambiantes del mundo del trabajo. En este sentido, el Estudio General pone de relieve diferentes programas, políticas e iniciativas que están aplicando los Estados Miembros de la OIT a escala nacional, para luchar contra las diferentes formas de discriminación en el trabajo. Estas iniciativas pueden servir de inspiración a los demás Estados Miembros de la Organización, lo que demuestra la importancia del Estudio General.

Este estudio general también nos recuerda que algunos trabajadores y trabajadoras tienen más probabilidades de encontrarse en una situación de vulnerabilidad en su entorno laboral, por su situación personal o por su pertenencia a un grupo históricamente discriminado. Entre ellos figuran en particular los miembros de la comunidad LGBTQI+, que son objeto de discriminación por su orientación sexual o su identidad de género. Por lo tanto, es importante seguir trabajando para garantizar que todos estos trabajadores y trabajadoras se integren en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los demás miembros de la sociedad, y es igualmente importante adoptar medidas proactivas que les permitan desarrollarse profesionalmente. De este modo, la pandemia ha exacerbado un fenómeno ya existente, a saber, que las niñas y las mujeres asumen en general más responsabilidades relacionadas con la familia. Es más importante que nunca aplicar medidas concretas para eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres y a las niñas incorporarse y progresar en el mercado laboral en igualdad de condiciones. Entre ellas figuran el acceso a la educación y a la formación continua, a las licencias parentales y para cuidadores, a servicios de cuidado infantil, a la salud y a la seguridad en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas, diversas medidas para adaptar el trabajo y la protección social de las mujeres y los cuidadores, y la necesidad de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Del mismo modo, el Estudio General demuestra que lograr una verdadera igualdad de género conlleva necesariamente una mayor protección de los miembros de la comunidad LGBTQI+, que son objeto de una discriminación desproporcionada a lo largo de todo el ciclo laboral, desde el acceso a la educación hasta el acceso al mundo del trabajo. Por lo tanto, es imperativo adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todos los obstáculos estructurales que les impiden acceder en igualdad de condiciones a la formación, al aprendizaje y al mercado de trabajo, incluyendo por supuesto su desarrollo, promoción y evolución dentro de este mercado, así como luchar contra todas las formas de violencia y acoso sexual y psicológico contra ellos. Los Estados tienen el deber de hacer frente a los prejuicios socioculturales que fomentan los obstáculos, la marginación y la exclusión de los miembros de las comunidades LGBTQI+ en su sociedad.

Por último, este estudio general nos recuerda que la lucha contra la discriminación constituye un desafío permanente y que siempre se puede mejorar. La lucha contra todas las

formas de discriminación, sean cuales sean sus motivos, es una batalla permanente que requiere una vigilancia siempre renovada para garantizar que nadie quede atrás y que los trabajadores dispongan de entornos laborales en los que puedan prosperar y desarrollar todo su potencial. La lucha contra todas las formas de discriminación, sean cuales sean, está en el centro de la misión de la OIT, cuyo mandato consiste precisamente en proteger y defender a las personas más vulnerables y marginadas, y el Canadá está más decidido que nunca a apoyarla incondicionalmente.

Miembro gubernamental, República de Corea - En primer lugar, quisiera dar las gracias a la Oficina por publicar este estudio general. Nos complace observar las políticas pertinentes en cada uno de los países y poder reflejarlas al diseñar la política de nuestro país para construir un mundo del trabajo en el que se respete por igual a los trabajadores y a las trabajadoras.

El principal motivo de la brecha salarial por motivo de género es la cuestión de la interrupción de la carrera profesional debido al nacimiento y al cuidado de los hijos y, para abordar esto, el Gobierno de Corea está aumentando el apoyo al embarazo, al nacimiento de los hijos y al cuidado de estos. Por ejemplo, las prestaciones de la licencia de maternidad han aumentado un 30 por ciento desde 2018. El requisito de edad de los niños para poder recibir estas prestaciones se ha ampliado, al igual que la duración y las prestaciones en relación con la licencia para someterse a un tratamiento de fertilidad y con la reducción del horario de trabajo. De cara al periodo posterior al parto, estamos ampliando los centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo, no solo en las grandes empresas, sino también en las pequeñas y medianas empresas.

Además, a fin de reducir la discriminación entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, la Ley de apoyo a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares estipula la acción afirmativa. Asimismo, analizamos y compilamos datos sobre la situación de los trabajadores y del personal directivo de ambos sexos en los lugares de trabajo con 500 trabajadores o más, así como los del sector público, y publicamos una lista de empresas que no cumplen las normas pertinentes.

El Gobierno de Corea explota desde mayo de 2022 el Sistema de Corrección para la Discriminación por motivo de Género en el Empleo, que permite al Gobierno ordenar a las empresas que pongan fin a la discriminación, mejoren las condiciones de trabajo y paguen una indemnización por ello, considerando asimismo los perjuicios de carácter punitivo.

Además, estamos ayudando a las mujeres a incorporarse a empleos de gran calidad, al ampliar la educación y formación profesional en ámbitos prometedores como la tecnología de la información y la bioindustria. Como consecuencia, la brecha salarial por motivo de género se ha reducido desde 2017, ya que las políticas mencionadas anteriormente han sido eficaces. Además, incluso en la difícil situación causada por la COVID-19, la tasa de empleo de las mujeres aumentó tanto en 2021 como en 2022.

Por último, quisiera solicitar correcciones a este estudio general. Algunas partes del mismo relativas al Gobierno de Corea deben actualizarse. El párrafo 672 indica «la duración de la licencia parental para las familias se incrementó en 2019 en la República de Corea de 52 a 104 días». Sin embargo, las leyes pertinentes en Corea conceden 1 año, o 52 semanas, de licencia parental a cada padre, durante un total de 104 semanas de licencia parental. En segundo lugar, el párrafo 686 del Estudio indica que «la tasa media de sustitución de ingresos para las 52 semanas de licencia parental ha aumentado del 40 al 58 por ciento». Sin embargo, tras la enmienda de la ley pertinente en 2022, el 80 por ciento del salario ordinario mensual se proporciona a quienes gozan de una licencia parental.

El Gobierno de Corea seguirá realizando diversos esfuerzos para garantizar la igualdad de género en los lugares de trabajo.

Miembro gubernamental, Brasil - En nombre del Gobierno del Brasil, empiezo dando las gracias por 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 la no discriminación por motivo de género, la protección de la maternidad y los 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 salarial y de remuneración 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 salarial y de remuneración entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor o con las mismas funciones, y enfatiza la prohibición de distinciones basadas en sexo, raza, origen étnico, ascendencia, origen o edad; establece una multa en caso de su incumplimiento y medidas de transparencia para controlar 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 del Brasil a la Coalición Internacional por la Equidad de Pago, una iniciativa conjunta de esta misma Organización con ONU-Mujeres y la OCDE.

El Brasil es un país que protege la maternidad y la infancia 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 de 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 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 del cuidado. También actuará para valorar, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados aliviando la carga del trabajo doméstico y de los 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, al establecerse, tiene como objetivo posibilitar la articulación de las responsabilidades familiares y profesionales y la distribución equitativa de las responsabilidades del hogar. En consonancia, tal como indica 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 motivo de 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 mayor participación de las niñas y mujeres en los ámbitos de la ciencia, la tecnología y la innovación. Además de eso, reactivó un programa de formación profesional y tecnológica articulado con el aumento de la escolarización de las mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad social.

Las medidas que se están implementando en nuestro país muestran el retorno del Brasil a su papel internacional como pionero de la igualdad de género y de la justicia social en general. También muestra el retorno del Brasil a su papel de asociado y defensor de la Organización Internacional del Trabajo, de sus valores y de su misión en pos de la justicia social y del 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 estas personas trabajadoras son fundamentales para la construcción de una sociedad igualitaria y justa.

Miembro gubernamental, Côte d'Ivoire - El Gobierno de Côte d'Ivoire felicita a la Oficina por la calidad del documento producido, que versa sobre la igualdad de género a través de seis instrumentos internacionales del trabajo. Estos instrumentos, con independencia de que los Estados Miembros los hayan ratificado, o no, contienen en sus disposiciones orientaciones firmes, con el fin de ayudar a todos los Estados Miembros de la Organización a lograr la igualdad de género en el trabajo. En efecto, la igualdad de género ya no es una opción. Se trata de un compromiso colectivo, una cuestión primordial para todos los mandantes tripartitos, debido a su carácter transversal y a la preocupación que suscita. Debemos centrar nuestros esfuerzos en la consecución de este objetivo, haciendo gala de una voluntad continua y total. Por este motivo, nuestro país, desde la Declaración del Centenario de la OIT en 2019, que lo ha considerado una de sus prioridades, no escatima esfuerzos para adoptar y acelerar las medidas con miras a la realización de los ODS 3, 5 y 8 de aquí a 2030.

En lo que respecta a la discriminación en el empleo y la ocupación, cuyo convenio fue ratificado por nuestro país, el marco jurídico e institucional prohíbe la discriminación observada en este ámbito. La protección contra la discriminación y la promoción de la igualdad son consagradas por algunas disposiciones no exhaustivas legislativas y reglamentarias: la Ley núm. 92-570, de 11 de septiembre de 1992, relativa a la situación general de la administración pública, en proceso de reforma; la Ley núm. 2015-532, de 20 de julio de 2015, relativa al Código del Trabajo, y su artículo 4; la Ley núm. 2019-574, de 26 de junio de 2019, relativa al Código Penal, modificada por la Ley de 21 de diciembre de 2021, que castiga toda forma de discriminación, en particular en su artículo 227, y el Decreto núm. 2018-456, de 9 de mayo de 2018, relativo al empleo en el sector privado de personas en situación de discapacidad.

La aplicación de estos mecanismos ha hecho necesaria la contratación excepcional en la administración pública de 2 100 trabajadores en situación de discapacidad desde 1997 hasta 2022, la fijación de una cuota del 30 por ciento de representación de las mujeres en las asambleas electivas, la creación de comisiones técnicas de orientación y de reclasificación profesional en el sector privado y la administración pública, la revalorización del salario mínimo interprofesional garantizado y, de manera subsecuente, de salarios mínimos aplicados por categorías fijados con independencia del género. También se toman medidas para facilitar la

conciliación del trabajo y de las responsabilidades familiares. Se trata en particular de la adaptación del mecanismo de concesión de una licencia complementaria remunerada y del establecimiento del teletrabajo a través de la Ordenanza de 2021 por la que se modifica el Código del Trabajo. El teletrabajo brinda a las partes la posibilidad de hacer flexible la relación de trabajo y de conciliar, en su interés, las necesidades de los servicios y de las familias. Además, los diferentes mecanismos de protección social establecidos por el Gobierno (la IPS - Caja Nacional de Previsión Social con el régimen social de los trabajadores independientes y la Caja Nacional del Seguro de Enfermedad) ofrecen a los trabajadores un mayor bienestar a fin de que atiendan debidamente sus responsabilidades familiares. Además, el Gobierno concede particular importancia a la cuestión del trabajo decente, que tiene por objeto la preservación de la seguridad y la salud de los trabajadores en general y de las mujeres embarazadas en particular. Cabe señalar que el marco jurídico sobre el tema se reformó en la Ordenanza mencionada anteriormente y en el Decreto núm. 2021-919, de 22 de septiembre de 2021, relativo a la protección de las mujeres embarazadas, que se suma a las disposiciones relativas a la licencia de maternidad y a las horas de lactancia previstas en el Código del Trabajo.

El reto que nos hemos impuesto de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de nuestros trabajadores, y las acciones y los medios para lograrlo que hemos elaborado son fruto de un diálogo social inclusivo y tripartito establecido en Côte d'Ivoire. Se observa un diálogo social maduro en las estructuras bipartitas y tripartitas, tales como la Comisión Independiente Permanente de Concertación, la Comisión Consultiva del Trabajo y el Comité Consultivo Tripartito sobre las Normas Internacionales del Trabajo, que permiten evaluar el impacto de las medidas adoptadas, poner de relieve sus deficiencias y determinar formas adecuadas para corregirlas. Sin embargo, aún deben realizarse esfuerzos en materia de ratificación en vista del escaso número de Estados que han ratificado los tres convenios de referencia examinados en este estudio, a saber, 20 de 187 países. En este impulso a la ratificación que permite allanar el camino para un mayor compromiso y más acciones, Côte d'Ivoire ha adoptado numerosas medidas, estrategias y programas para subsanar las desigualdades de todo tipo. Este reto continuo sigue siendo el núcleo central de nuestras reflexiones.

Miembro gubernamental, Senegal - El Gobierno del Senegal valora la calidad del Informe elaborado por la Comisión de Expertos sobre la igualdad de género en el trabajo, que constituye una de las principales preocupaciones de la OIT. De hecho, lograr la igualdad de género en el trabajo es uno de los compromisos contraídos por la OIT en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019.

El Gobierno del Senegal reitera su compromiso respecto de la consecución de la igualdad de género en el trabajo. Este compromiso, tan importante, se ha traducido en la adopción de una serie de medidas destinadas a garantizar en particular la igualdad en el empleo y la ocupación con el fin de que la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo sea más eficaz. Así, se han adoptado medidas inspiradas en los convenios sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, por una parte, y sobre la protección de la maternidad, por otra. Se trata de dos leyes, una relativa a la protección de las mujeres embarazadas y la otra relativa a la no discriminación en el lugar de trabajo. La Ley núm. 2022-02, de 14 de abril de 2022, por la que se establece el Código del Trabajo, relativa a la protección de las mujeres embarazadas, introdujo una importante innovación. Ahora está prohibido despedir a mujeres por estar embarazadas. En la Ley núm. 2022-03, de 14 de abril de 2022, por la que se revisan y completan determinadas disposiciones del Código del Trabajo, y relativa a la no discriminación en el lugar de trabajo, se define la discriminación en el lugar de trabajo en sus diversas formas, se especifican las maneras en que se manifiesta, se establecen las obligaciones y

responsabilidades de los empleadores en este ámbito, se prevén sanciones para quienes cometan infracciones en materia de discriminación en el lugar de trabajo y se crea un Observatorio Nacional de la Discriminación en el Lugar de Trabajo. Además, en virtud del Decreto núm. 2021-1469, de 3 de noviembre de 2021, relativo al trabajo de las mujeres embarazadas, se han eliminado todas las restricciones impuestas a las mujeres en el trabajo. Por lo tanto, ya no hay trabajos prohibidos para las mujeres. Ahora estas pueden elegir libremente su empleo.

Con el apoyo de la Oficina de País de la OIT, el Gobierno también ha creado un comité nacional tripartito para supervisar la ratificación del Convenio núm. 190. Este comité nacional tripartito ha llevado a cabo una serie de actividades, entre ellas un estudio sobre la violencia y el acoso en el mundo laboral y otro en el que se compara la legislación y la normativa nacionales con el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206. En otras palabras, el Gobierno del Senegal está firmemente comprometido con la ratificación del Convenio núm. 190. De hecho, se han tomado todas las medidas técnicas necesarias para ratificar este instrumento.

Por último, sobre la base del objetivo del Gobierno de lograr la equidad y la igualdad de género, de conformidad con la Estrategia nacional de igualdad y de equidad de género, el Ministerio de Trabajo ha elaborado una estrategia de género para 2022-2026, cuya meta núm. 4 es desarrollar iniciativas para reducir la desigualdad de género en el sector, con el objetivo, en particular, de instalar guarderías en las empresas. Este importante documento permitirá institucionalizar la perspectiva de género e integrarla en los mecanismos y procedimientos institucionales, así como en los instrumentos de intervención, como las políticas y los programas de desarrollo en todos los ámbitos de la vida política, económica y social. Cabe recordar que se están realizando notables esfuerzos a nivel institucional y jurídico para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, así como la exclusión y la marginación.

El Gobierno permanece abierto a toda propuesta de mejora de su legislación nacional con vistas a atender mejor a los trabajadores con responsabilidades familiares, así como a los principios relativos a la igualdad de género en el trabajo.

Miembro gubernamental, Colombia - Nos unimos a la declaración del GRULAC. El Gobierno de Colombia agradece a la Comisión de Expertos 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.

El panorama que nos mostró la pandemia de 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 ha 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 hemos ratificado. 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 organización.

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

En el caso de Colombia, la OIT mostró que los sesgos de género incorporados en el diseño del sistema de pensiones 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 necesitan ahorrar un monto significativamente mayor al requerido para los hombres.

Por consiguiente, por diseño, la configuración actual del sistema perpetúa la desigualdad de género en el 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 del sistema de pensiones, 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 de cuidados.

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 de las mujeres y de las personas LGTBIQ en el ámbito laboral; la prevención, sanción y atención a la violencia por motivo de género y al acoso laboral; la reducción de la brecha salarial; la formalización del trabajo doméstico remunerada; 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 conciliar su trabajo con el cuidado de sus hijos y sus responsabilidades familiares.

Estas apuestas, que están en la reforma laboral, reconocen la carga del cuidado que pesa sobre las mujeres, lo cual les impide acceder a empleos formales y permanecer en ellos.

Por este motivo, agradecemos a la OIT el apoyo que nos ha brindado en el establecimiento de las reformas, y esperamos que continúe acompañando este proceso hasta su 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 cumplir con los trabajadores y de lograr la transición 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 los últimos decenios, el trabajo de cuidados de menores y de personas de edad en situación de dependencia, así como las tareas domésticas siguen siendo responsabilidad principalmente de las mujeres.

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

Miembro gubernamental, Argelia - En el Estudio General se realiza un análisis en profundidad de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para acceder a un trabajo decente, y se presentan las medidas necesarias para garantizarles un futuro mejor en el trabajo, partiendo del cumplimiento de los instrumentos internacionales en este ámbito. En dicho estudio general se ha puesto de manifiesto que los obstáculos que encaran las mujeres no solo se plantean a lo largo de sus carreras profesionales, sino también mucho antes. En el Estudio General se cuestiona la aparente falta de interés de las mujeres, que puede explicar su participación especialmente baja en el mercado de trabajo en algunos países.

Además, las desigualdades en el uso del tiempo en los hogares pesan mucho en el avance hacia la igualdad profesional entre mujeres y hombres. En particular, son un obstáculo para la paridad entre hombres y mujeres en el ámbito profesional. Por ello, la delegación argelina es partidaria de un enfoque integrado. En este sentido, pide a la Organización Internacional del Trabajo que ayude a los Estados Miembros a garantizar la coherencia de las medidas adoptadas en el marco de las políticas familiares, de empleo, de protección social y de lucha contra todas las formas de discriminación en el trabajo, para que las mujeres puedan incorporarse a la vida activa y participar en los procesos de toma de decisiones.

Argelia considera que los obstáculos radican, en primer lugar, en el marco específico de las sociedades en su conjunto. Desde este punto de vista, la sociedad, la familia y la escuela desempeñan un papel primordial. En última instancia, las propias mujeres aceptan las limitaciones sociales al negarse a asumir responsabilidades en la vida. Para combatir esto, la delegación de Argelia apoya el planteamiento del Estudio General y pide que se fijen objetivos concretos, controlados y evaluados para la reorganización del tiempo de trabajo, el desarrollo de servicios públicos de guardería y la adopción de medidas y la facilitación de incentivos para compartir las obligaciones parentales, mejorar las condiciones de trabajo, y prevenir y combatir el acoso y la violencia de género. Por otra parte, sigue siendo importante lograr una representación equilibrada de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones, de diálogo y de negociación. Un gran número de mujeres presentes en estas estructuras contribuirá sin duda a lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo, y al desarrollo cultural, político, económico y social.

No obstante, Argelia considera que las cuestiones de orientación sexual e identidad de género, tal y como están formuladas, pueden entrar en conflicto con ciertos principios y valores fundamentales de nuestras sociedades. En este sentido, y sobre esta misma cuestión, mi país suscribe las opiniones expresadas por el grupo africano, el grupo de los Estados Árabes y la Organización de Cooperación Islámica.

Por último, la delegación argelina ha tomado nota con gran interés de las conclusiones de **este estudio general**, que deben alentarnos a todos a poner las legislaciones nacionales en consonancia con las normas internacionales del trabajo, a fin de corregir el desequilibrio que existe entre mujeres y hombres en cuanto a su capacidad para gozar del mismo respeto, la misma protección y la misma promoción de sus derechos fundamentales en el trabajo.

Miembro gubernamental, Nigeria - Nigeria acoge con satisfacción el Informe de la Comisión de Expertos y toma nota de que se trata de la primera ocasión en que los temas de la discriminación de género, la protección de la maternidad y la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares se examinan conjuntamente en un Estudio General.

En efecto, resulta preocupante observar que, según el Informe, se necesitarán más de dos siglos para cerrar la brecha de género en el trabajo.

Nigeria apoya el llamamiento de la Comisión de Expertos para que los Estados Miembros de la OIT consideren la revocación del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), y apoya además el llamamiento de la Comisión para que se ratifique el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) y el Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89.

Sin embargo, Nigeria no puede alinearse con el llamamiento de la Comisión de Expertos, en el párrafo 97, para que los Estados Miembros de la OIT aborden las legislaciones en vigor relativas a ciertas formas de relación, tales como las relaciones entre personas del mismo sexo, que no están jurídica, social o culturalmente aceptadas en el país. Nigeria sostiene la opinión cuidadosamente ponderada de que esto no se ajusta al espíritu ni a los propósitos originales del Convenio núm. 111, y por la presente declara que Nigeria seguirá revisando su legislación en el contexto de la definición de discriminación del Convenio, es decir, «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».

La posición de Nigeria, cuidadosamente meditada, es que todos los Estados Miembros de la OIT deben revisar todos los tipos de legislación con aspectos discriminatorios por motivos de género y relativos a las relaciones familiares que impiden a las mujeres y a los hombres participar en pie de igualdad en el mundo del trabajo como consecuencia de los estereotipos sociales.

La discriminación por razón de maternidad, a saber, el trato injusto de las mujeres por motivo de embarazo o maternidad, está prohibido por varias leyes y políticas nigerianas. Sin embargo, aún queda mucho por hacer. A pesar de las siguientes protecciones jurídicas, muchas mujeres siguen siendo discriminadas, perdiendo su empleo o siendo objeto de un trato desfavorable por razón de embarazo o de maternidad: i) la Constitución de Nigeria contiene disposiciones que prohíben la discriminación por motivo de género, incluidos el embarazo y el parto; ii) la Ley del Trabajo prohíbe el despido de las trabajadoras durante su permiso de maternidad y da derecho a estas últimas a disfrutar del permiso de maternidad sin pérdida de remuneración; iii) la Política Nacional de Género promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres y reconoce que la maternidad no debe ser un obstáculo para la progresión profesional; iv) la Ley sobre la discriminación contra las personas con discapacidad (Prohibición) de 2018 prohíbe la discriminación contra las mujeres con discapacidad, incluso en relación con el embarazo y el parto, y v) aunque Nigeria no ha ratificado el Convenio núm. 183, reconoce el derecho de las trabajadoras a unas condiciones de trabajo seguras y saludables durante el embarazo y después del parto.

A pesar de estas protecciones jurídicas, algunos empleadores siguen incurriendo en prácticas discriminatorias contra las trabajadoras que se quedan embarazadas o tienen hijos. Es evidente la necesidad de reforzar la sensibilización, la educación y la aplicación de estas leyes y políticas para garantizar que no se discrimine a las mujeres en el lugar de trabajo por motivos de embarazo o maternidad.

En conclusión, Nigeria toma nota además de la observación de la Comisión de Expertos de que la discriminación por motivos de orientación sexual y de identidad de género está incluida dentro de la discriminación por motivo de sexo en varias comunicaciones de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados basadas en las disposiciones

del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. No obstante, la posición de Nigeria al respecto está consensuada con sus interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Egipto - El Gobierno acoge con satisfacción los esfuerzos de la Comisión de Expertos y del Estudio General sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo. Reafirmamos su importancia, así como la de sus conclusiones, y nos congratulamos de que se centre en las medidas adoptadas en los países para poner fin a la discriminación y promover la igualdad de remuneración e integrar el progreso tecnológico. Egipto ha realizado grandes esfuerzos en este ámbito. Contamos con un plan de trabajo para la igualdad de género y varias decisiones ministeriales de 2022, que reafirman la importancia de no obligar a las mujeres a trabajar de noche o a ejercer determinadas profesiones. También contamos con un consejo nacional de proyectos de desarrollo que trata de promover la emancipación económica de las mujeres.

Estamos de acuerdo con el contenido del Estudio General, pero rechazamos firmemente lo que se dice con respecto a las innovaciones, que no están contempladas en el derecho internacional ni en el derecho internacional humanitario. Esto está estrechamente relacionado con las orientaciones sobre cuestiones relativas al género y sugerimos que se eviten los ámbitos en los que existen amplias diferencias de opinión entre los países. Recomendamos que se evite este tipo de lenguaje si no existe un acuerdo global al respecto. Considero que esto es especialmente importante en lo que respecta a una decisión de esta organización en particular.

Observadora, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - La ISP, sindicato y 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 clara indicación 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, que se examinan en el 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 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 facilitación 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 facilitación de servicios públicos, y la corresponsabilidad del cuidado debe ser entendida bajo la dirección y el control de los Estados. Además, finalmente, planteamos la oportunidad que el Estudio

brinda de impulsar el compromiso para el aumento de la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 156 en el contexto del gran momento que vivimos en la construcción de sistemas nacionales de cuidado con trabajadores públicos y con trabajo decente.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) - Me dirijo a ustedes en nombre de los 32 millones de docentes afiliados a la Internacional de la Educación.

El Estudio General propone un conjunto de medidas proactivas, especialmente en el ámbito de la educación y a través de ella, para fomentar la presencia de mujeres en el empleo y en puestos de responsabilidad. Estas medidas son esenciales para combatir la segregación vertical entre hombres y mujeres y crear un entorno propicio a una auténtica igualdad de género en el lugar de trabajo. Por desgracia, los modelos arcaicos y estereotipados, así como las representaciones sociales y culturales de las capacidades y funciones de hombres y mujeres, siguen influyendo en las opciones educativas y profesionales. Los obstáculos a la formación profesional, y posteriormente al empleo de las mujeres, se basan a menudo en normas y estereotipos de género vinculados a los papeles sociales atribuidos a uno y otro sexo, así como en prejuicios e ideas preconcebidas sobre las competencias.

Mi colega de la ISP acaba de insistir en la necesidad de que los Gobiernos financien adecuadamente los servicios públicos de calidad, en particular las escuelas y los centros de formación. En cuanto a las iniciativas positivas, el Estudio General menciona varios tipos de iniciativas para promover la igualdad de género en la educación y la formación. Por ejemplo, en Australia y Jamaica se han llevado a cabo campañas de información para fomentar el interés de las mujeres jóvenes por determinados campos de estudio, en particular las materias STEM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas e informática). En Noruega, las iniciativas proponen una educación menos sexista, fomentando las candidaturas de los hombres en el ámbito de la atención de salud, y las de las mujeres jóvenes en el campo de la tecnología. En Cabo Verde, los docentes han recibido formación en materia de igualdad de género, sobre todo en las zonas en las que la violencia de género está muy extendida. Es crucial cuestionar los estereotipos de género en las escuelas y entre el personal educativo. Esto ayuda a transformar actitudes, normas y prácticas. Como sindicatos de docentes, sabemos que los padres y el personal educativo tienden a fomentar la obediencia, la meticulosidad y la empatía en las niñas, mientras que en el caso de los niños se valoran la audacia, las habilidades físicas y el espíritu competitivo.

Es esencial que las medidas relativas a la orientación y la formación profesionales faciliten el acceso de las mujeres a una oferta más amplia de cursos de formación. Se pueden adoptar criterios de selección y cuotas, establecer medidas de apoyo financiero y servicios de aprendizaje a distancia para facilitar la participación de las mujeres. También es importante desarrollar servicios de guardería de calidad para apoyar a los padres y fomentar la participación de las mujeres en la educación, la formación profesional y el empleo. Cabe señalar que la pandemia, durante la cual ha predominado el trabajo a domicilio y ha tenido lugar el cierre de muchos servicios públicos, incluidas escuelas y guarderías, ha provocado un aumento de los niveles de estrés e infelicidad, especialmente entre las mujeres. De ahí el interés de los sindicatos por regular el teletrabajo y los periodos de desconexión.

Por último, me gustaría concluir dedicando un pensamiento a las más de 4 millones de niñas afganas privadas de educación secundaria y superior, así como para las más de 20 000 estudiantes iraníes que han resultado heridas en los episodios de envenenamiento por gas tóxico que comenzaron el pasado noviembre en pleno auge de las protestas «Mujer, Vida y Libertad». Los envenenamientos afectaron a 325 escuelas de 29 de las 31 provincias iraníes. Muchos padres sacaron a sus hijas de la escuela por temor a que fueran blanco de estos

ataques con gas. El hecho de retirarlas significa que en estos momentos hay menos niñas que se presentan a los exámenes, lo que pone en peligro su capacidad para continuar los estudios.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - La segregación ocupacional por motivos de género persiste en muchas industrias, incluido el sector del transporte. Mi organización es una denodada defensora de la lucha contra los mitos y estereotipos relacionados con los roles de género y los prejuicios de género que dominan los patrones de acción e inacción de los empleadores, perpetúan las leyes y políticas nacionales discriminatorias y refuerzan un sector del transporte histórico y duradero dominado por los hombres. En 2020, las mujeres representaban solo el 1,28 por ciento de los 1,8 millones de trabajadores del sector marítimo mundial. Desde entonces, las industrias de cruceros y transbordadores, que son sectores clave para las mujeres marinas, se paralizaron durante la pandemia de COVID-19. Incluso en el transporte público, donde las mujeres representan más de la mitad de los pasajeros, menos del 15 por ciento de los trabajadores del transporte público son mujeres.

La ITF se refiere a la segregación ocupacional por motivo de género, por lo que creemos que es su verdadero nombre: la exclusión sistémica de las trabajadoras de un trabajo decente. No se trata de una circunstancia natural pasiva, sino del resultado de decenios de leyes y políticas estatales que apoyan activamente estereotipos arcaicos erróneos en relación con las capacidades, las competencias y el potencial de las mujeres. Afectan a las aspiraciones de estas últimas, y les privan de oportunidades a lo largo de su educación, formación, contratación, promoción y mantenimiento en el empleo, lo que contraviene lo dispuesto en el Convenio núm. 111.

El Estudio General señala que las desigualdades estructurales que excluyen a las mujeres del trabajo decente se aplican tanto horizontal como verticalmente, es decir, tanto por sectores como en la jerarquía del desempeño de cometidos mejor retribuidos, más estables y respetados de un determinado sector, por ejemplo, en el transporte, la conducción de trenes frente a la venta de billetes. La segregación horizontal no solo se refiere a la distribución de funciones en una empresa o industria, sino también a cómo surgen estas, ya que las mujeres a menudo se encargan de prestar los servicios marginales de un sector, realizando tareas de limpieza, restauración, inspección de billetes, etc. Esto explica la sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo informal, con menor seguridad laboral, salarios más bajos, menos protecciones sociales y laborales, mayores riesgos de automatización y menos acceso a la información sobre los derechos de los trabajadores u oportunidades de organizarse en sindicatos. La segregación ocupacional es una causa fundamental de la desigualdad de género y un obstáculo para la participación plena e igualitaria de las mujeres. Es la principal causa de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya que representa más de la mitad de este porcentaje.

En muchos sectores, las mujeres no son bienvenidas, no se sienten cómodas y no se les proporciona atención ni seguridad. El Estudio General reitera su preocupación por la discriminación directa por parte de los Estados que legislan para prohibir que las mujeres trabajen en determinados sectores o por la noche, afirmando que las limitaciones generales por motivo de sexo o género o basadas en cualquier percepción estereotipada sobre sus capacidades y su papel adecuado en la sociedad, son contrarias al Convenio núm. 111. De hecho, se trata de intentos equivocados de proteger a las mujeres de condiciones de trabajo peligrosas, que lo son para cualquier trabajador, independientemente de su sexo. Por el contrario, habría que centrarse en medidas para contrarrestar cualquier supuesta diferencia de género científicamente probada en los riesgos para la salud, también para evitar caer en discriminación indirecta para las trabajadoras. Nuestra experiencia demuestra que la

incorporación de las mujeres a los lugares de trabajo beneficia a la salud laboral tanto de los trabajadores como de las trabajadoras, gracias a la mejora de las condiciones y los registros de seguridad. Por ejemplo, cuando las mujeres trabajadoras del transporte han conseguido mejores instalaciones sanitarias, los hombres también se benefician. La provisión de saneamiento, incluido el acceso frecuente y rápido a instalaciones sanitarias adecuadas, limpias y seguras, es un derecho humano y una simple dignidad, pero también un factor que contribuye, aunque a menudo se ignora, a la exclusión sistemática de las mujeres.

Puede producirse una discriminación, directa o indirecta, en virtud del Convenio núm. 111. Además, se corre el riesgo de discriminar indirectamente a grupos específicos de mujeres. El embarazo incrementa directamente los riesgos para la salud derivados de la falta de medidas sanitarias, con repercusiones especiales para las trabajadoras que acaban de dar a luz, las que están menstruando y las menopáusicas. Las trabajadoras del transporte denuncian con regularidad que no se les valora en el trabajo porque, sobre todo en el caso de las embarazadas, acumulan demasiado «tiempo perdido» por utilizar los aseos con más frecuencia o durante más tiempo. No facilitar condiciones sanitarias adecuadas podría equivaler también a una discriminación por maternidad en virtud del Convenio. La segregación ocupacional es uno de los aspectos más insidiosos de la desigualdad de género en el mercado laboral, ya que va acompañada de salarios más bajos y peores condiciones de trabajo en las profesiones donde predominan las mujeres. Los Estados, los empresarios e incluso los sindicatos, en lo que se refiere a una mejor representación de las mujeres en puestos directivos, tienen que redoblar sus esfuerzos para acabar con este terrible fenómeno.

Observador, Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA) - Comenzamos resaltando la importancia del Estudio, que nos permite tener una visión global de los convenios analizados y de su aplicación por los Estados Miembros.

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

Estos convenios expresan logros obtenidos por los trabajadores, y especialmente las trabajadoras, que tienen lugar en un momento y un contexto específicos, pero que, por la naturaleza dinámica propia de las relaciones laborales que están en estado permanente de cambio y evolución, requieren de una actualización y revisión constantes. Las normas influyen y se ven influidas 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, deben contemplar la perspectiva de género. Y, más recientemente, hemos aprendido que también resulta necesaria la incorporación de la perspectiva 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 progresivamente que no debíamos hablar sobre la economía del cuidado, que esa perspectiva de análisis era insuficiente y que es necesario hablar de una nueva organización social del cuidado que acabe con el mandato patriarcal que aún pesa sobre las mujeres.

El Informe de la Comisión de Expertos es una contribución importante que el movimiento sindical valora como un aporte en nuestra intención de insistir en la necesidad de que esta Organización, la Organización del tripartismo, incluya en su próximo programa una discusión normativa sobre este tema.

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

Hemos aprendido también que las normas que regulan derechos humanos laborales y todas las normas deben romper con la lógica binaria de interpretación del género. Debemos ampliar entonces el ámbito de aplicación de los convenios examinados en el Estudio para adecuarlos a las nuevas circunstancias, y ampliar sus límites interpretativos para que cubran a todas las personas que necesitan gozar del derecho de protección.

El Informe de la Comisión de Expertos incita a reflexionar nuevamente sobre lo escrito y aprobado, a adoptar una nueva interpretación contextual y, me animaría a decir, a la adopción de una perspectiva feminista al interpretar las normas contenidas en el Estudio. El Estado, los empleadores, los sindicatos, los jueces y los académicos debemos reinterpretar las normas.

La Comisión de Expertos no proporciona una pista acerca 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 avances en materia de protección que la OIT impulsa desde 1919 se han materializado en convenios colectivos que han ampliado la cobertura en los niveles nacionales con dispositivos legales y políticas públicas.

El Convenio núm. 111 resultó ser muy importante en su momento, pero requiere actualización a la luz de los nuevos fenómenos en materia 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 elaborar una nueva definición conceptual más integral de las prácticas discriminatorias en el mundo del trabajo.

Queremos que se brinde 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 desigualdad salarial y el techo de cristal. Queremos que estos temas sean prioritarios, no solo para las mujeres en estos foros de debate. En definitiva, queremos una OIT receptiva al maravilloso mensaje igualador de la ola feminista.

Miembro gubernamental, Suecia - Una vez más, hablo en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros.

En primer lugar, queremos dar las gracias a todos los mandantes que han compartido sus puntos de vista sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos. Nos vemos obligados a reaccionar ante algunas observaciones que se han formulado y, en particular, la de que los conceptos que no son objeto de un acuerdo universal no deberían incluirse en los documentos

de la OIT. Quisiéramos recordar a los mandantes que el Informe de la Comisión de Expertos es independiente e imparcial, y se basa en las aportaciones de los Gobiernos de los Estados Miembros y de los interlocutores sociales. Se basa en hechos y examina, entre otras cosas, la forma en que los países aplican el artículo 1, 1) del Convenio núm. 111. Quisiéramos subrayar, y respaldar con firmeza, el mandato independiente y la autonomía de la Comisión de Expertos para controlar y analizar la aplicación, en la legislación y en la práctica, de cualquier Convenio de la OIT.

Miembros empleadores - Antes de pasar a nuestras observaciones finales, quisiéramos simplemente concluir nuestras observaciones anteriores, comenzando con el capítulo 4 del Estudio General, pero dentro del tiempo que se nos ha asignado. En el marco de las políticas nacionales para promover la igualdad de género y la aplicación de los Convenios núms. 111 y 156, los miembros empleadores estaríamos de acuerdo con la declaración de la Comisión de Expertos, en el párrafo 289, de que las medidas educativas, la sensibilización y la información pública revisten una importancia fundamental. Los miembros empleadores destacaríamos que un elemento importante pueden ser las iniciativas de concienciación y sensibilización destinadas a reducir los umbrales de inhibición existentes y la ausencia de mujeres y niñas en relación con las profesiones técnicas. Tales iniciativas no solo contribuyen a hacer avanzar la igualdad de género como objetivo de la sociedad, sino que también pueden abordar la escasez de competencias en las profesiones técnicas liberando el potencial de las mujeres cualificadas. Los miembros empleadores también destacarían la importancia del papel que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la aplicación de los Convenios núms. 111, 156 y 183. En particular, las organizaciones de empleadores podrían asesorar sobre opciones de aplicación innovadoras que sean compatibles con las necesidades de las empresas y que también puedan contribuir a prevenir o reducir la discriminación. Los miembros empleadores también consideran que la representación equitativa de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como en las instituciones tripartitas de diálogo social, puede servir de modelo para promover la igualdad de género. También deseamos destacar que la OIT y la OIE han llevado a cabo recientemente una encuesta sobre este tema entre 95 organizaciones empresariales y de empleadores (EBMO) de todo el mundo. Esta encuesta constituirá la base de un nuevo informe que evaluará la representación de las mujeres en los puestos de gobernanza, dirección y gestión de las EBMO. También presentará los servicios prestados por las EBMO a sus miembros, contribuirá a mejorar la igualdad de género y la diversidad, y debatirá los casos de éxito, así como los desafíos y la forma de superarlos. Este informe se publicará este mismo año.

En nuestras observaciones finales, abordaremos, en primer lugar, la parte III del Estudio General y, a continuación, expondremos las conclusiones. En el capítulo 3, la Comisión de Expertos aborda las medidas relativas a las perspectivas de ratificación de los Convenios núms. 111, 156 y 183, así como las propuestas de asistencia técnica y de acción normativa conexas. En cuanto a las posibles nuevas ratificaciones de estos tres convenios, las perspectivas parecen más bien escasas. Aunque el Convenio núm. 111, un convenio fundamental, ya ha sido ratificado por todos los Estados Miembros de la OIT, excepto 12, no se han producido anuncios concretos ni próximas ratificaciones, especialmente por parte de grandes países como el Japón y los Estados Unidos. En cuanto al Convenio núm. 156, salvo tres países que confirmaron que están considerando su ratificación, no hay perspectivas concretas de que vaya a ratificarse este instrumento. En cuanto a los obstáculos para la ratificación, algunos países se refirieron al amplio ámbito de aplicación del Convenio, que debe aplicarse a todas las categorías de trabajadores y no permite exenciones, así como al artículo 8, que estipula que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para

poner fin a la relación de trabajo. Con respecto al artículo 8, la Comisión de Expertos se remite a sus explicaciones anteriores sobre esta disposición, pero, dado que estas explicaciones parecen alentar una mayor extensión de la protección contra el despido, esta puede ser una razón de la reticencia de los países a ratificar el Convenio núm. 156. Cabe señalar que el Convenio núm. 156 no ha recibido ninguna ratificación en los últimos ocho años. El instrumento se adoptó hace más de cuarenta años y es posible que ya no refleje plenamente las necesidades actuales. Por último, en cuanto a las perspectivas de ratificación del Convenio núm. 183, el panorama no es sustancialmente diferente. Salvo un país que indica que se encuentra en el proceso de ratificar el Convenio, no hay más anuncios concretos de ratificación. En este caso, los obstáculos a la ratificación parecen estar relacionados con la duración de la licencia de maternidad y el derecho a pausas remuneradas para la lactancia. La ausencia de información por parte de la mayoría de los países también puede reflejar una falta de interés general en la ratificación, relacionada con la vacilación a la hora de someterse a los procedimientos y las cargas administrativas vinculadas con la ratificación, como las evaluaciones previas a la ratificación y los cambios en la legislación y en la práctica, la presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, así como la interacción con los órganos de la OIT. Los miembros empleadores invitaríamos a la Oficina a obtener más información de los países y a explorar las razones de la no ratificación. En este contexto, los miembros empleadores también piden a la Oficina que insista ante los Gobiernos en la necesidad de realizar evaluaciones adecuadas previas a la ratificación, así como consultas exhaustivas sobre la ratificación y la aplicación previstas de los convenios con organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, representativas e independientes.

Para concluir, los miembros empleadores queremos indicar que, en general, en los últimos decenios, se han realizado progresos significativos en muchos países en cuanto a la aplicación de los seis instrumentos examinados en este Estudio General. No obstante, es necesario y posible seguir avanzando si se aplican las políticas y las medidas adecuadas. Estas políticas y medidas deberían basarse, sobre todo, en el interés común de las mujeres, las madres y los trabajadores con responsabilidades familiares, por una parte, y de los empleadores, por otra, en mantener su empleo en las mejores condiciones posibles y evitar interrupciones innecesariamente largas del trabajo. Los Gobiernos tienen un importante papel que desempeñar en este sentido, proporcionando una infraestructura asequible y eficiente para el cuidado infantil y de la familia, y evitando cargas indebidas e innecesarias para los empleadores, en particular, para las pequeñas y medianas empresas. Las organizaciones de empleadores seguirán asesorando a sus miembros sobre lo que pueden hacer en su propio interés, más allá de los requisitos legales, para facilitar el empleo de mujeres, madres y trabajadores con responsabilidades familiares. Aunque también son necesarias medidas de acompañamiento en otros ámbitos de la sociedad, el mundo del trabajo puede desempeñar así un papel pionero en la promoción de la igualdad de género.

Miembros trabajadores - A pesar de las numerosas iniciativas aquí discutidas, los obstáculos a la participación de las mujeres en el mundo del trabajo siguen estando firmemente arraigados. Esto nos obliga a abrir perspectivas para seguir reforzando las iniciativas que permitan alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. El marco legislativo relativo a la no discriminación requiere la adopción de toda una serie de medidas concretas y precisas para garantizar el derecho efectivo a la igualdad y a la no discriminación. Se necesitan medidas contundentes para abordar las causas subyacentes de la discriminación y la desigualdad. Como hemos podido observar, existen muchos motivos para la discriminación de género, y estos son el resultado de una evolución que ha conducido a un planteamiento inclusivo de la discriminación de género.

De la discusión se desprende que existen opiniones divergentes sobre algunos de los conceptos examinados en el Estudio General. Permítanme reiterar la necesidad de abordar las cuestiones de discriminación de la manera más inclusiva posible, para no dejar a nadie atrás. Los miembros trabajadores están fundamentalmente convencidos de que ningún trabajador debe ser discriminado por ningún motivo.

Como señaló la Comisión de Expertos, las políticas relativas a cuestiones distintas del empleo y la ocupación también han demostrado ser útiles a efectos de la aplicación del Convenio y, en particular, de la igualdad de género, como por ejemplo las políticas relativas al desarrollo económico, el empoderamiento de las mujeres, o la violencia y el acoso. Con respecto a este último punto, hemos señalado en la discusión el vínculo intrínseco que existe entre la lucha contra la discriminación y la lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Deben redoblarse los esfuerzos para promover la ratificación del Convenio núm. 190 y la aplicación de la Recomendación núm. 206. También deben intensificarse los esfuerzos para garantizar la ratificación universal y la aplicación efectiva del Convenio núm. 111, y para promover la ratificación y aplicación generalizadas de los Convenios núms. 156 y 183. La protección de la maternidad es un requisito previo para la igualdad de género. La protección de los trabajadores con responsabilidades familiares también es esencial para promover la igualdad de género.

Como ha demostrado la labor de la OIT, el desequilibrio entre mujeres y hombres en relación con el trabajo de cuidados no remunerado es la principal razón por la que las mujeres quedan excluidas del mercado de trabajo y el principal obstáculo para su progreso en el mundo del trabajo. Este desequilibrio provoca déficits de trabajo decente y de protección social durante toda su vida. Es esencial que los Estados Miembros, en consulta con los interlocutores sociales, tomen medidas para eliminar estos déficits. Las madres están aún más expuestas a estos déficits. Por ello, los Convenios núms. 156 y 183 son esenciales para brindarles protección. Sin embargo, debemos señalar que la tasa de ratificación de estos convenios sigue siendo demasiado baja. Contrariamente a lo que se ha podido oír, esta baja tasa de ratificación no puede considerarse en modo alguno como una señal de que estos convenios sean inadecuados. Por el contrario, es una señal de la necesidad de iniciativas adicionales para guiar a los Estados Miembros en la promoción de la ratificación y aplicación de estos convenios. Pedimos que la OIT refuerce estas iniciativas, así como la asistencia técnica prestada a los Estados Miembros. Se necesitan medidas concretas para que la legislación nacional sea plenamente conforme con los Convenios núms. 156 y 183 y sus Recomendaciones, y para garantizar que los Estados Miembros cumplan sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

La Comisión de Expertos también señaló que los instrumentos relativos a los trabajadores con responsabilidades familiares no proporcionan orientaciones detalladas para ayudar a los Estados Miembros a elaborar políticas en materia de permisos, incluida la duración de dichos permisos, su distribución entre las personas encargadas de los cuidados y las prestaciones concedidas durante los periodos de ausencia. Convendría que la OIT contemple la posibilidad de elaborar orientaciones más detalladas en este ámbito.

La protección de la salud materna, un entorno de trabajo seguro y el acceso a medidas para la lactancia promueven la salud general, la nutrición y el bienestar de la madre y del niño, y contribuyen directamente a la reducción de la mortalidad y de la morbilidad infantil y materna. El derecho a la licencia de maternidad, la sustitución de los ingresos y la seguridad a través de la protección social, así como la protección financiera al acceder a atención médica, no solo forman parte integrante del trabajo decente, sino que también desempeñan un papel

esencial en la prevención y reducción de la pobreza y la vulnerabilidad, fomentando al mismo tiempo el crecimiento económico.

De la labor preparatoria también se desprende claramente que los instrumentos cubren a todos los trabajadores, con independencia de que trabajen a tiempo completo o parcial, con carácter temporal o permanente, o en cualquier otra forma de empleo. Este ámbito de aplicación tan amplio de los convenios es esencial, habida cuenta de la erosión de la relación de trabajo típica y de la proliferación de formas de empleo precarias, a menudo predominantemente ocupadas por mujeres. Estas formas precarias de trabajo provocan a menudo numerosos déficits en materia de protección social y derecho laboral, que podrían subsanarse en el marco de los convenios examinados.

La acción para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación debe producir resultados indiscutibles. Para evaluar estos resultados, es esencial que los Estados Miembros lleven a cabo una evaluación continua de sus políticas en materia de lucha contra la discriminación. Esto presupone la introducción de herramientas estadísticas para recopilar datos que permitan, en caso necesario, adaptar las políticas aplicadas sobre la base de datos objetivos. La asistencia técnica de la OIT puede ser muy útil en este ejercicio, e invitamos a los Estados Miembros a recurrir a ella.

También hemos discutido la importancia de la sensibilización y la educación para promover una igualdad real. Es esencial abordar las representaciones y creencias de los trabajadores, los empleadores, las sociedades y el público en general. Solo mediante la aplicación de este tipo de iniciativas podrán producirse las profundas transformaciones necesarias. Es importante recordar que la promoción y la realización de un mundo libre de discriminación no pueden estar sujetas a imperativos económicos. Si, como señala la Comisión de Expertos, los mecanismos de lucha contra la discriminación de género financiados exclusivamente por los empleadores pueden dar lugar en la práctica a prácticas discriminatorias, de ello no puede deducirse que los empleadores no deberían contribuir a la financiación de dichos mecanismos. Si bien es concebible que la financiación de estas medidas no sea responsabilidad exclusiva de los empleadores, es esencial que las empresas, y las organizaciones que las representan, se comprometan a trabajar en pos de la financiación sostenible y a largo plazo de dichas medidas y a contribuir plenamente a ellas.

Además, solo mediante el desarrollo de prácticas que respeten plenamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo, incluida la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato de los grupos vulnerables, podrá calificarse a las empresas de sostenibles. Por tanto, las empresas tienen un papel clave que desempeñar en la consecución de la igualdad de género en el trabajo.

Quisiera indicar también que los ataques de los que ha sido objeto la Comisión de Expertos no nos parecen justificados. La Comisión de Expertos se ha limitado a reflejar, con total independencia y de conformidad con su mandato, la forma en que los Estados Miembros abordan estos motivos de discriminación en su legislación y en su práctica. También quisiera señalar que el ámbito del Estudio General fue objeto de un proceso tripartito en el seno del Consejo de Administración. Por último, cabe señalar que el Estudio General se realiza sobre la base de las observaciones enviadas por los interlocutores sociales. Cuanto más contribuyan los interlocutores sociales, más se reflejarán sus observaciones en el Estudio.

La discriminación de género ha estado y sigue estando en el centro de muchas iniciativas. Sin embargo, debemos reforzar estas iniciativas para lograr resultados tangibles. Hemos observado que los avances son muy escasos desde hace muchos años, y la crisis causada por la COVID-19 ha supuesto incluso un retroceso en la lucha contra la discriminación de género.

La lucha contra la discriminación incumbe a todas y a todos. Por ello, todos los mandantes tripartitos deben convencerse de la necesidad apremiante de trabajar con determinación para lograr cuanto antes una auténtica igualdad entre hombres y mujeres.