



PARA DEBATE Y ORIENTACIÓN

DECIMOSEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Director General**Primer informe complementario:
Esbozo del Plan de Acción sobre Igualdad
de Género propuesto para 2010-2015**

1. En el presente informe se esboza el Plan de Acción sobre Igualdad de Género propuesto para 2010-2015, conforme a la periodicidad del Marco de Políticas y Estrategias. Se incorporaron los resultados de los mecanismos de rendición de cuentas y de evaluación previstos en el Plan de Acción para 2008-2009, y de las consultas celebradas en toda la Oficina sobre la integración de las cuestiones de género en el contexto de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de 2009, así como las estrategias y los indicadores en materia de igualdad de género de los planes de trabajo basados en resultados previstos en el Programa y Presupuesto para 2010-2011 ¹.
2. El Plan de Acción propuesto para 2010-2015 estará en sintonía con el Marco de Políticas y Estrategias. Aunque su presentación será similar a la del Plan de Acción para 2008-2009, por su conducto se introducirán determinadas normas mínimas en materia de desempeño acordadas con las unidades fundamentales de entre las identificadas como principales responsables en la sección relativa a los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género. El Plan de Acción propuesto para 2010-2015 llevará más lejos las modalidades para fomentar la transparencia en la rendición de cuentas en los casos de bajo desempeño mediante la articulación con el nuevo marco de rendición de cuentas ², y permitirá una observancia más estricta de los criterios de referencia de la gestión basada en los resultados. Tal como se solicitó en varias discusiones del Consejo de Administración, el Plan de Acción propuesto para 2010-2015 reflejará los esfuerzos realizados a mediano y largo plazo para garantizar la aplicación de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada por la Conferencia en su reunión de 2009. Los vínculos existentes entre las conclusiones de la Conferencia y cada resultado del Marco de Políticas y Estrategias ayudarán a la Oficina a concebir estrategias a largo plazo y a basarse en las políticas y los programas existentes que han contribuido a la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo. En 2011 se brindará al Consejo de Administración la oportunidad de examinar la manera de integrar las conclusiones en los resultados del Programa y Presupuesto para 2012-2013. Además recibirá información

¹ Véase el documento GB.306/3/2, párrafo 3.

² Aviso del Director General núm. 137, 15 de enero de 2010.

periódica mediante los informes sobre la aplicación del programa, un informe sobre los progresos realizados en 2013 y un informe final en 2015.

3. Además de la sección relativa a los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género, el Plan de Acción propuesto para 2010-2015 incluye nuevas secciones destinadas a consolidar y reforzar los resultados de los cuatro objetivos estratégicos con el fin de ofrecer un trabajo decente a todas las mujeres y todos los hombres. A continuación se esbozan los aspectos más destacados.

a) Empleo

4. En cumplimiento del objetivo estratégico de crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes, la Oficina promoverá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante una lista de referencia en materia de género, que abarca los distintos ámbitos de política del Programa Global de Empleo y del Pacto Mundial para el Empleo. La dimensión de género del marco de aplicación del Programa Global de Empleo contribuirá a incorporar la igualdad de género en las políticas nacionales y sectoriales. En las iniciativas para el desarrollo de las competencias se tomarán en consideración las cuestiones de género en los programas de aprendizaje dirigidos a jóvenes de ambos sexos, la formación de base comunitaria y el reconocimiento de las competencias adquiridas informalmente. Mediante la estrategia de las empresas sostenibles, que se centra en las necesidades en la economía informal y en grupos tales como las mujeres empresarias, se brindará asistencia a los mandantes sobre las reformas que promueven el respeto de los derechos de los trabajadores y la igualdad de género.

b) Protección social

5. En lo que respecta al objetivo estratégico de realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos, la OIT apoyará una ampliación rápida de la cobertura de la seguridad social, para que se tenga en cuenta la dimensión de género y se incluya el régimen mínimo de protección social. La OIT también ayudará a los mandantes a elaborar políticas basadas en los derechos y que tengan en cuenta las cuestiones de género con miras a la protección e integración de los trabajadores migrantes. Al evaluar la eficacia de las políticas de seguridad social, se examinarán los progresos realizados en materia de equidad, igualdad de género y no discriminación. Con el fin de promover unas condiciones de trabajo más equitativas entre mujeres y hombres, las investigaciones en materia de políticas se centrarán en la protección de la maternidad y su cobertura actual, la conciliación de la vida laboral y familiar, la promoción de los convenios actualizados de la OIT sobre las condiciones de trabajo, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y la elaboración de un conjunto de recursos de protección de la maternidad. La dimensión de género de la epidemia del SIDA se seguirá teniendo presente en la elaboración de políticas y programas relativos al VIH/SIDA, así como en la formación conexas. Los análisis de género se incorporarán a las orientaciones de política sobre seguridad y salud en el trabajo.

c) **Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo**

6. En cumplimiento de este objetivo estratégico, la Oficina procurará consolidar los progresos y de avanzar en la aplicación de las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos los de las mujeres y, en particular, los de las personas que pertenecen a grupos vulnerables. Se prestará asistencia técnica a los Estados Miembros, con una perspectiva de género, en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso, incluida la trata de seres humanos, teniendo en cuenta la situación especialmente vulnerable de las mujeres y las niñas, así como los factores que pueden conducir a los hombres a la trata de personas con fines de explotación laboral y de servidumbre por deudas. Las dimensiones de género del trabajo infantil se seguirán considerando sistemáticamente. Se adoptará una estrategia multidimensional para abordar la discriminación en el empleo y la ocupación que tendrá como base el marco constituido por el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). La OIT ayudará a fortalecer la capacidad tripartita para formular y aplicar políticas nacionales en materia de igualdad, así como para aplicar el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Se promoverán los convenios fundamentales en materia de igualdad, a saber, los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183, y se examinarán y abordarán las dimensiones de género de otros convenios.

d) **Diálogo social**

7. Al promover mecanismos eficaces de diálogo social, la OIT se centrará en prioridades tales como la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, y la creación de entornos propicios para el logro de la igualdad de género. Se pondrá especial empeño en ayudar a las organizaciones de empleadores a atender las necesidades particulares de las mujeres empresarias. La asistencia contribuirá al fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores para promover los derechos de las mujeres trabajadoras, y se realizarán campañas con los sindicatos para luchar contra la discriminación y las condiciones de trabajo injustas y abusivas que padecen las mujeres. La Oficina intensificará sus esfuerzos para ayudar a los Estados Miembros a fortalecer las políticas y los marcos jurídicos e institucionales, por ejemplo mediante la puesta en marcha de Programas de Trabajo Decente por País que tengan en cuenta las cuestiones de género. También prestará asesoramiento técnico sobre las reformas de la legislación del trabajo, integrando las consideraciones de género. Las investigaciones sobre las tendencias en las relaciones laborales, que incluirán datos desglosados por sexos, se centrarán en estudios nacionales sobre la igualdad de género en el diálogo social y la negociación colectiva. En los enfoques específicos para cada sector, se prestará atención a la igualdad de género y se recopilarán estadísticas desglosadas por sexo sobre las condiciones de empleo y de trabajo.

Ginebra, 10 de febrero de 2010.

Este documento se presenta para debate y orientación.