



Sexto punto del orden del día: La igualdad de género como eje del trabajo decente (Discusión general)

Informe de la Comisión de la Igualdad de Género

1. La Comisión de la Igualdad de Género, que se celebró en su primera sesión el 3 de junio de 2009, estuvo compuesta inicialmente por 165 miembros (82 miembros gubernamentales, 30 miembros empleadores y 53 miembros trabajadores). En el transcurso de la reunión se modificó cinco veces la composición de la Comisión de modo que varió también en consecuencia el número de votos atribuido a cada miembro ¹.

2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

Presidente: Sr. Fredrik Arthur (miembro gubernamental, Noruega).

Vicepresidentas: Sra. María Fernanda Garza (miembro empleadora, México) y
Sra. Barbara Byers (miembro trabajadora, Canadá).

Ponente: Sra. Myra Hanartani (miembro gubernamental, Indonesia).

¹ Se hicieron las modificaciones siguientes:

- a) 3 de junio a la noche: 184 miembros (93 miembros gubernamentales con 1.888 votos para cada miembro con derecho a voto, 32 miembros empleadores con 5.487 votos cada uno y 59 miembros trabajadores con 2.976 votos cada uno);
- b) 5 de junio: 182 miembros (98 miembros gubernamentales con 4 votos para cada miembro con derecho a voto, 28 miembros empleadores con 14 votos cada uno y 56 miembros trabajadores con 7 votos cada uno);
- c) 9 de junio mañana y tarde: 166 miembros (105 miembros gubernamentales con 164 votos para cada miembro con derecho a voto, 20 miembros empleadores con 861 votos cada uno y 41 miembros trabajadores con 420 votos cada uno);
- d) 9 de junio a la noche: 152 miembros (107 miembros gubernamentales con 434 votos para cada miembro con derecho a voto, 14 miembros empleadores con 3.317 votos cada uno y 31 miembros trabajadores con 1.498 votos cada uno);
- e) 13 de junio: 148 miembros (107 miembros gubernamentales con 378 votos para cada miembro con derecho a voto, 14 miembros empleadores con 2.889 votos cada uno y 27 miembros trabajadores con 1.498 votos cada uno).

-
3. En su tercera sesión, la Comisión constituyó un comité de redacción presidido por el Presidente de la Comisión, compuesto por los miembros siguientes: Sra. Marianne Laxén (miembro gubernamental, Suecia), Sra. Kristin Lipke (miembro gubernamental, Estados Unidos), Sra. Sophia Kavaongelwa (miembro gubernamental, Namibia), Sr. Paul Barker (miembro gubernamental, Nueva Zelandia), Sr. Riyadh Mohammed Ali (miembro gubernamental, Iraq) y Sra. María Sara Payssé (miembro gubernamental, Uruguay); Sra. María Fernanda Garza (miembro empleadora, México), Sra. Lama Abdulaziz Alsulaiman (miembro empleadora, Arabia Saudita), Sra. Margaret Hart Edwards (miembro empleadora, Estados Unidos), Sr. Paul Mackay (miembro empleador, Nueva Zelandia), Sra. Marion Johannsen (miembro empleadora, Alemania) y Sra. Denise Perron (miembro empleadora, Canadá); Sra. Toni Moore (miembro trabajadora, Barbados), Sra. Karin Enodd (miembro trabajadora, Noruega), Sra. Margriet Kraamwinkel (miembro trabajadora, Países Bajos), Sra. Nanette Cormack (miembro trabajadora, Nueva Zelandia), Sr. Francis Wangara (miembro trabajador, Kenya) y Sra. Barbara Byers (miembro trabajadora, Canadá). La Ponente asistió *ex officio*.
 4. La Comisión tuvo ante sí el Informe VI, *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, preparado por la Oficina para la discusión general del sexto punto del orden del día.
 5. La Comisión celebró 12 sesiones.

Introducción

6. En su primera intervención, el Presidente dio las gracias a la Comisión por su elección, que era un gran honor tanto para él como para Noruega. Aseguró que haría todo lo que estuviera en sus manos para que la labor fuera coronada por el éxito. Explicó el mandato y los objetivos de la Comisión, incluida la presentación de unas conclusiones que se someterían a consideración de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) el 17 de junio de 2009. Recordó que en el Informe de la Oficina se proponían cuatro puntos para el debate, y sugirió utilizarlos como base para el debate de la Comisión. La discusión tendría por objeto generar una comprensión compartida de las oportunidades y los desafíos existentes, comunicar las preocupaciones y los intereses, evaluar la situación actual y lograr un consenso para que los mandantes puedan trazar un curso estratégico en la promoción y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres dentro del mandato de la OIT.
7. La representante del Secretario General Sra. Jane Hodges, Directora de la Oficina para la Igualdad de Género, señaló que se había logrado una gran evolución desde 1985, última ocasión en que la CIT había celebrado una discusión general sobre el tema. Entre otras cosas, cabía señalar la existencia de mejores políticas y marcos jurídicos nacionales favorables a la igualdad de género, y una mejor vigilancia y aplicación de la ley. Había una mayor conciencia del derecho de los trabajadores a la igualdad de oportunidades y de trato, y muchos gobiernos habían adoptado políticas activas del mercado de trabajo con las que subsanar las desigualdades entre las personas de uno y otro sexo. No obstante, recalcó que seguía habiendo importantes problemas. Seguía siendo excesivo el promedio de mujeres entre los pobres, persistían las brechas salariales basadas en el sexo, y era desproporcionada la presencia femenina en puestos de trabajo mal remunerados y que requieren escasas calificaciones y, en la economía informal, quienes ejercen el trabajo doméstico remunerado carecían de protección y estaban en situación de vulnerabilidad. Además, el VIH/SIDA seguía provocando trabajo infantil en los países de elevada prevalencia, y la epidemia afectaba cada vez más a los jóvenes, los pobres y las mujeres. La crisis económica mundial, que amenazaba logros aún incipientes en el terreno de la autonomía de la mujer, paradójicamente también brindaba posibilidades para abordar la disparidad de la relación de poder entre las mujeres y los hombres. Esta Comisión podría

contribuir a que la labor futura de la OIT — y las respuestas a la crisis del empleo — equilibrara más la carga social y económica que recae sobre las mujeres.

8. En el Informe VI se aplicaba el criterio del ciclo de la vida en la respuesta a los tres objetivos encomendados a la Comisión, a saber: i) examinar los progresos realizados en la asistencia que presta la OIT a los mandantes con miras a lograr la igualdad de género; ii) destacar la aplicación de las resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) y las decisiones del Consejo de Administración relativas a la promoción de la igualdad de género, y iii) proporcionar un foro para que los mandantes puedan planificar estratégicamente las actividades futuras. Se analizaban las diferentes consecuencias que entrañarían la globalización y la crisis económica sobre mujeres y hombres, los cambios demográficos, el desplazamiento entre zonas rurales y urbanas, la división desigual de responsabilidades, las consecuencias del VIH y el SIDA, el trabajo doméstico remunerado, además de la protección de la maternidad y las medidas relativas a la paternidad. Se ponían de manifiesto los obstáculos a la educación de las niñas y los estereotipos de la educación de los varones, así como la forma en que los varones más mayores están más expuestos al trabajo peligroso. El capítulo sobre los jóvenes giraba en torno a los problemas y las posibilidades que tenían los 500 millones de personas jóvenes que alcanzarían la edad activa en la próxima década, haciendo hincapié en la importancia de proporcionar educación formal y no formal y de promover la iniciativa empresarial de las personas jóvenes. En el capítulo referente a la edad adulta se examinaban a modo exhaustivo temas ligados a la desigualdad de remuneración por trabajos de igual valor, al empleo vulnerable y a las formas atípicas de empleo, así como la lucha por conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares que eran un síntoma de la discriminación en función del sexo. En el capítulo dedicado a los trabajadores de edad se analizaban las desventajas acumuladas de las mujeres, la necesidad de políticas de empleo adecuadas, y la importancia del aprendizaje permanente. En el último capítulo se subrayaban la importancia de potenciar el diálogo social en pro de la igualdad de género, la presencia de las mujeres en puestos directivos y la acción afirmativa, de aplicar enfoques holísticos en las políticas y los programas, y de mejorar la recogida y el análisis de datos desglosados por sexo, así como los sistemas estadísticos. Se subrayaba la importancia de tener en cuenta la dimensión de género en las políticas nacionales y los marcos de desarrollo de los países, tales como los Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP); mejorar los sistemas de seguridad social a fin de que fuesen incluyentes y no discriminatorios e intervenir en un diálogo social justo y participativo y exigir paridad entre las mujeres y los hombres en los órganos tripartitos. Lograr la ratificación universal del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), mejorar la tasa de ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y fortalecer las alianzas internacionales con el sistema de las Naciones Unidas, entre otras cosas, promover las auditorías participativas de género de la OIT contribuiría a estos esfuerzos. Por último, la oradora expuso los cuatro puntos para la discusión que figuraban al final del Informe.

Discusión general

9. La Vicepresidenta empleadora afirmó que durante el debate de la Comisión el Grupo de los Empleadores se centraría en la situación específica de las mujeres, dado que a menudo eran las más vulnerables entre los trabajadores. El debate tendría por objeto lograr la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. El Grupo de los Empleadores esperaba que en la Comisión se generaran soluciones prácticas que incluyeran directrices claras para todos los mandantes a fin de lograr la igualdad entre las personas de uno y otro sexo. Los empleadores eran conscientes de los numerosos desafíos que se afrontaban a la hora de lograr la igualdad de género, pero la Comisión debía

determinar las soluciones en vez de centrarse en los problemas. Los empleadores no debatirían sobre cuestiones que ya se habían abordado, y los debates de la Comisión deberían estar estrechamente relacionados con el mandato de la OIT. Se debían encontrar diferentes respuestas que se adecuaban a las situaciones específicas de los países y del sector privado, y dando prioridad a la sostenibilidad de los resultados. No había una única fórmula para dar respuesta a todas las situaciones. Los países necesitaban instituciones que proveyeran una sólida gobernanza económica, y las actividades debían adaptarse diariamente a los diversos problemas, tales como la crisis económica y financiera. Las pequeñas y medianas empresas (PYME), que empleaban hasta el 80 por ciento de los trabajadores en algunos países, no contaban con los mismos recursos que las grandes empresas; por lo tanto, la adaptabilidad y la innovación eran fundamentales para atender a las necesidades de los trabajadores y de los empleadores. La excesiva rigidez de la legislación del trabajo había provocado problemas para la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y podía entrañar consecuencias negativas para los trabajadores y las empresas. En un contexto de crisis, era importante promulgar leyes más flexibles. Se debían sustituir las reglamentaciones obsoletas y se debían reconocer diferentes normas y formas de empleo que respetaran plenamente los derechos de los trabajadores. Las leyes laborales sólo contemplaban la economía formal. La discriminación se hallaba principalmente en la economía informal, donde las mujeres estaban excesivamente representadas. Se debían adoptar medidas mediante las cuales se formalizaran las empresas informales. Asimismo, las empresas del sector formal de la economía debían contar con un contexto adecuado para su sostenibilidad, según se establece en el párrafo 11 de las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles de la reunión de la CIT de 2007. La educación, el desarrollo de las competencias, la formación profesional y el aprendizaje permanente eran importantes para crear una fuerza de trabajo competitiva. Las competencias constituían un elemento esencial para la creación de nuevas oportunidades a fin de que las mujeres tuviesen un mayor acceso al mundo del trabajo. Los cambios en las tecnologías y las comunicaciones se podían utilizar en este sentido, por ejemplo, en el trabajo a distancia.

- 10.** Uno de los mayores problemas que afrontaban las mujeres era la necesidad de conciliar la vida profesional y la vida personal, especialmente en relación con el cuidado de los niños. Era de vital importancia contar con estructuras sociales sólidas así como disponer de sistemas de relaciones de trabajo innovadores. Se debían proyectar nuevas modalidades de trabajo, tales como el trabajo a tiempo parcial o a distancia, que respetaran los derechos laborales y no mermaran la seguridad en el empleo.
- 11.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que la discriminación comenzaba en una etapa temprana de la vida de las mujeres y continuaba a lo largo de los años de trabajo, hasta la vejez. La discriminación por razón de sexo podía ocurrir en cualquier momento de la vida, agravada por factores tales como la raza, la edad, el origen étnico, la identificación y la orientación sexual, y otras formas de discriminación. Se han logrado muchos avances en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo desde la última discusión general, y el Informe de la Oficina ayudaba a comprender las claves para avanzar, las medidas necesarias para alcanzarlo y las formas de eliminar los permanentes obstáculos a la igualdad. No obstante, la actual crisis económica y laboral podría poner freno o incluso revertir los progresos alcanzados en materia de igualdad de género. En ausencia de leyes que rigieran la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, los salarios de las mujeres no habían crecido al mismo ritmo que su nivel de instrucción. Las trabajadoras permanecían en empleos de mala calidad, con remuneraciones bajas y pocas posibilidades para la formación o el desarrollo profesional, y contaban con poco o ningún acceso a la seguridad social. Las responsabilidades familiares se seguían considerando «tareas de las mujeres», la provisión de protección de la maternidad continuaba planteando un desafío y también persistían problemas (o éstos se habían agudizado) para las más vulnerables, tales

como las mujeres de los pueblos indígenas o tribales, las trabajadoras de las zonas francas industriales (ZFI), las trabajadoras migrantes y del servicio doméstico.

- 12.** La actual crisis era consecuencia de los patrones pasados de la globalización, en los que muchos países habían adoptado el papel de «estado reducido». Para alcanzar un progreso real, del debate de la Comisión debían surgir respuestas políticas audaces que promovieran medidas coordinadas a escala nacional e internacional, a corto y a largo plazo, y que englobaran los cuatro pilares del trabajo decente. La igualdad entre hombres y mujeres debía ser la piedra angular de los planes y las políticas de recuperación de los gobiernos. Toda medida adoptada por las instituciones financieras internacionales destinada a mitigar la crisis debía garantizar que la igualdad de género no se viera comprometida de ninguna manera. Los elementos clave de la respuesta a la crisis debían incluir la disminución de la disparidad salarial entre hombres y mujeres y la ampliación de la seguridad social. En el ámbito mundial, era necesario introducir cambios fundamentales en el modelo de desarrollo fomentado por las instituciones financieras internacionales y la Organización Mundial del Comercio (OMC). Era esencial lograr una coherencia normativa basada en el trabajo decente y la igualdad de género, e incorporar el Programa Global de Empleo (PGE) de la OIT en estas iniciativas. A nivel nacional, las respuestas políticas debían respetar las normas internacionales del trabajo, especialmente los cuatro convenios clave en materia de igualdad de género, Convenios núms. 100, 111, 156 y 183, al igual que la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Los gobiernos también debían asumir mayor responsabilidad a la hora de promover los marcos jurídicos e institucionales para los derechos de las trabajadoras, así como fomentar un entorno propicio para su aplicación. 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) constituían derechos laborales centrales para las mujeres y los hombres.
- 13.** Era fundamental asegurar que la igualdad de acceso se tradujera en igualdad de resultados; lo que podría lograrse garantizando servicios públicos de calidad y la seguridad social universal, y subsanando la desigualdad a la que hacían frente las mujeres en el acceso a las pensiones y otros beneficios de la seguridad social. El fortalecimiento de la protección de la maternidad era decisivo para la igualdad en el lugar de trabajo. El diálogo social seguía siendo una herramienta normativa importante, y debían ampliarse las consultas tripartitas a nivel nacional tanto en su composición como en su contenido a fin de que se tuvieran en cuenta las voces de las mujeres y se incluyera contenido específico en materia de género. Las organizaciones de trabajadores también debían incorporar en mayor medida el protagonismo de las mujeres en sus estructuras. La negociación colectiva centralizada y coordinada era vital para reducir las brechas salariales de género y para lograr que los resultados de las negociaciones tuvieran en cuenta las cuestiones de género. Los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) de la OIT debían asegurar la participación plena de los interlocutores sociales y una mayor intervención de las mujeres en su diseño y ejecución. Debían incorporar una perspectiva de género e incluir mediciones que permitieran hacer el seguimiento de la forma en que los resultados previstos incidirían en las mujeres y los hombres. Del mismo modo, los empleos verdes debían examinarse en relación con el género.
- 14.** La miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los miembros gubernamentales de la Unión Europea (UE) ², afirmó que, aunque desde 1985 la evolución había sido positiva, la discriminación por razones de sexo persistía. Era importante vigilar las repercusiones de la contracción económica sobre las cuestiones de género, pues las mujeres ya eran vulnerables debido a su situación inferior en cuanto a salarios y condiciones de trabajo.

² Alemania, Austria, Bélgica, República Checa, Chipre, Dinamarca, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido y Suecia.

La UE acogió con satisfacción el informe de la OIT y el hecho de que se hubiera basado en argumentos tanto de derechos como de eficiencia económica; la igualdad de género no era sólo una cuestión de derechos humanos y justicia para los trabajadores, también se justificaba desde un punto de vista empresarial y era fundamental para alcanzar el crecimiento económico y reducir la pobreza. Las normas esenciales para alcanzar la igualdad de oportunidades para mujeres incluían los Convenios núms. 100 y 111 de la OIT, otros instrumentos convenidos internacionalmente como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Declaración de El Cairo de 1994 y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En la UE la vigilancia de los resultados era firme; la Comisión Europea preparaba informes anuales para el Consejo Europeo sobre los acontecimientos relativos a la igualdad de género. La próxima Presidencia, que ocupará Suecia, estaba preparando un informe sobre Beijing +15. Otras iniciativas anteriores incluyeron el Plan de Desarrollo para 2000-2010 de la UE, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género de 2006, la Hoja de Ruta para la igualdad entre hombres y mujeres para 2006-2010 y la Recomendación sobre el cuidado de los niños y de las niñas de la Comisión Europea de 1992.

- 15.** También se dio importancia a la igualdad de género en la estrategia de crecimiento y empleo de la UE. Era fundamental examinar sistemáticamente los efectos en el mercado de trabajo, potencialmente muy diferentes, de la crisis económica y financiera respecto de las mujeres y los hombres a corto, mediano y largo plazo, evitando la adopción de medidas que pudieran afectar negativamente su acceso a oportunidades de empleo en igualdad de condiciones. Los Estados debían eliminar toda la discriminación que persistía en las leyes, los reglamentos y las disposiciones administrativas, e informar a los trabajadores de sus derechos. Debían adoptar medidas para permitir la conciliación de la vida laboral, privada y familiar y debía alentarse a los hombres a que asumieran sus funciones sociales y familiares, brindándoles la posibilidad de hacerlo. Era fundamental que se reunieran datos periódicamente y se tuviera un sistema para medir la carga de trabajo familiar no remunerado de la mujer y las diferencias de género en la división de las tareas. La incorporación de una perspectiva de género en las iniciativas de todos los ámbitos normativos era imprescindible. El doble enfoque de la OIT, en que se destacan tanto los derechos como la eficiencia económica, era una buena base para la cooperación entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos. Era esencial contar con diálogo social, que brinde la posibilidad de que se escuchen las voces de las mujeres, establecer objetivos para promover su participación en la adopción de decisiones en todos los niveles, incluidos los procesos de diálogo en los Estados Miembros.
- 16.** La miembro gubernamental de Turquía describió las iniciativas en materia de igualdad de género emprendidas en su país desde 2003, incluida la prohibición contenida en la Ley del Trabajo de la discriminación basada, entre otras cosas, en el sexo; del trato diferente debido al embarazo y el menor salario por trabajo de igual valor; así como la nueva legislación penal que tipifica como delito la violencia contra la mujer. La proporción de mujeres en la fuerza de trabajo de Turquía era del 69,6 por ciento y su tasa de empleo del 60,8 por ciento, lo que ponía de relieve la necesidad de educar a las niñas.
- 17.** La miembro gubernamental de Nigeria preguntó por qué había tan pocas ratificaciones del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Sostuvo que era necesario aumentar el número de mujeres en las delegaciones ante la CIT, y observó que todavía era difícil incorporar la igualdad de género en el núcleo de las políticas de desarrollo. Felicitó a la OIT por su Plan de acción sobre igualdad de género y la red de coordinadores en cuestiones de género, e instó a que se fomentara la capacidad de los mandantes.

-
18. El miembro gubernamental de la India describió tres resultados positivos de las elecciones generales celebradas recientemente en su país. Había más del 10 por ciento de mujeres en la Cámara Baja, por primera vez presidió esa Cámara una mujer y el miembro más joven del nuevo Consejo de Ministros era una mujer. El desarrollo integral de la mujer sólo era posible si las medidas que se adoptaban eran incluyentes en relación con el género, la casta, el credo y la religión. La eficacia en la aplicación de las leyes y las políticas ahora era fundamental.
 19. La miembro gubernamental de la Argentina destacó que la igualdad de oportunidades y el trabajo decente eran cuestiones políticas. La crisis económica mundial estaba poniendo en peligro los logros alcanzados, como el aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. La Comisión regional tripartita de igualdad de género (integrada por cinco países latinoamericanos: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay) estaba ocupándose de muchas cuestiones pertinentes, como el trabajo infantil rural y el trabajo precario, en que había disparidades basadas en el género.
 20. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia propuso que la Comisión se concentrara en cuatro ámbitos: el reconocimiento, el ejercicio y la adopción de los derechos fundamentales en el lugar de trabajo; las iniciativas encaminadas a eliminar los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a empleos bien remunerados; las esferas en que la OIT posee conocimientos especializados y poder de influencia; y el suministro de información más satisfactoria sobre los resultados obtenidos en materia de igualdad de género para que sirvan de base a las políticas y posibiliten una sólida vigilancia de los resultados y efectos logrados. Esos sistemas de vigilancia y análisis podrían abarcar indicadores claros, como las tasas de ocupación de las mujeres.
 21. La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que entre los medios que podían utilizarse para promover la igualdad de género figuraban los siguientes: la sensibilización a escala nacional e internacional; la observancia de la legislación nacional del trabajo; la formación dirigida a las personas vulnerables; el fomento de las alianzas; la educación de las mujeres y niñas; y la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y de la protección de la maternidad. Deseaba que hubiera una reunión más sistemática de datos desglosados por sexo en la labor de la OIT. Además, la igualdad de género debía estar en el eje de la adopción de decisiones de política.
 22. El miembro gubernamental de México felicitó a la OIT por la información amplia y pertinente que se facilitaba en el Informe y recalcó la importancia del lenguaje empleado, con inclusión del significado de la palabra «género». Describió las medidas que había tomado el Gobierno Federal de México para promover la igualdad de género, que comprendían la adopción de medidas para proteger a las trabajadoras agrícolas y domésticas, y las iniciativas destinadas a combatir el acoso sexual y la violencia en el trabajo.
 23. El miembro gubernamental de China se sumó a lo afirmado por otros oradores en relación con el peligro que corrían los derechos laborales debido a la crisis económica mundial. Señaló que la globalización no había beneficiado a todos por igual y destacó la importancia de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. A pesar de que China había realizado avances, las mujeres todavía no disfrutaban de todos sus derechos; ejemplo de ello era que en muchos casos las trabajadoras no celebraban contratos de trabajo formales con sus empleadores.
 24. La miembro gubernamental del Canadá explicó que en su país cada vez más mujeres seguían estudiando tras completar la enseñanza secundaria y trabajaban en sectores predominantemente masculinos, como los negocios y las finanzas. La mayoría de los médicos, dentistas y abogados graduados recientemente eran mujeres. Además, las

políticas y los programas gubernamentales habían ayudado a los trabajadores (con inclusión de los padres) a armonizar las responsabilidades laborales y familiares.

25. La miembro gubernamental de Portugal se refirió a los motivos que conducirían en un futuro a aprobar instrumentos sobre el derecho de los trabajadores a la licencia de paternidad y afirmó que la paternidad, al igual que la maternidad, era un valor social esencial. Entre ellos cabía citar el aumento de las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y el reparto desigual de las responsabilidades familiares, lo que reducía la contribución de las mujeres en el lugar de trabajo y, por ende, la productividad.
26. La miembro gubernamental de Australia afirmó que su país ocupaba el tercer lugar del mundo en el Índice de Desarrollo relativo al Género y dijo que las fuerzas del mercado por sí solas no podían asegurar el trabajo decente ni la igualdad de género. Aunque esto era un logro, aún quedaba mucho por hacer en materia de igualdad de género en el lugar de trabajo. La tasa de participación femenina general actual en Australia era del 59 por ciento, respecto de la tasa de participación masculina del 72 por ciento. Si bien los gobiernos tenían un importante papel que desempeñar, había factores sociales, culturales e institucionales complejos e interrelacionados que estaban vinculados a las desigualdades de género. Por ello, los gobiernos y los interlocutores sociales debían facilitar el cambio por medio de la comunidad. Recientemente su Gobierno había establecido la licencia de maternidad remunerada, de modo que ya no figuraría en la lista de países carentes de esa protección que figuraba en el Informe.
27. La miembro gubernamental de Noruega formuló observaciones acerca del constructivo capítulo de orientaciones de política del Informe. Todo parecía indicar que los enfoques de la igualdad de género eran convenientes para mantener tasas elevadas de fertilidad; por ejemplo, las guarderías ayudaban a los padres a conciliar el trabajo y la familia. Las cuotas, como la «cuota de paternidad» de la licencia parental, también habían resultado sumamente eficaces. Lo que se precisaba eran medidas que indujeran al cambio.
28. El miembro gubernamental del Iraq observó que factores económicos, sociales, políticos e incluso ambientales influían en las relaciones entre las mujeres y los hombres. Se refirió a las estrategias aplicadas para lograr la igualdad de género en su país, como la creación y el fortalecimiento del Ministerio de Asuntos de la Mujer. La legislación laboral de su país no establecía distinciones entre hombres y mujeres.
29. El miembro gubernamental del Japón señaló que la tasa de fertilidad general de 1,34 hijos por mujer registrada en su país en 2007 era muy baja. Por ello, era importante encontrar maneras de promover el equilibrio entre el trabajo y la familia, que permitieran a las mujeres trabajar y tener una familia sin sufrir discriminación. Sostuvo que los mandantes de la Comisión debían unirse para que los debates y el diálogo social fueran fructíferos, y agregó que esperaba que las deliberaciones abarcaran el intercambio de buenas prácticas.
30. La miembro gubernamental del Uruguay mencionó los progresos realizados para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres a través del Programa Uruguay Equitativo. Entre las iniciativas legislativas figuraban una ley sobre el trabajo doméstico y un proyecto de ley sobre el acoso sexual, que se habían preparado merced a la labor de la Comisión Tripartita sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo. Sostuvo que la crisis económica era una amenaza, pero también una oportunidad para potenciar la autonomía personal y económica de la mujer.
31. La miembro gubernamental de Argelia se refirió a los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres que había logrado su país, el cual garantizaba en su Constitución el acceso equitativo de las mujeres y los hombres a la educación y la formación. La enseñanza era obligatoria y gratuita para los niños de 6 a 14 años. El Estado ofrecía más

oportunidades para participar en la sociedad en condiciones de igualdad, y había promulgado leyes contra la discriminación y ratificado muchos convenios relacionados con las trabajadoras. Se había creado el Pacto Económico y Social, el Consejo Superior para la Mujer y el Viceministerio de la Familia y la Mujer y se había reformado el proyecto de Código del Trabajo, en curso de discusión tripartita, y la Constitución para potenciar el papel de la mujer en la vida económica, social y política.

- 32.** Una representante de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) puso de relieve la cooperación interinstitucional, de la cual era ejemplo el taller conjunto de expertos FAO-FIDA-OIT sobre las dimensiones de género del empleo agrícola y rural (Roma, 31 de marzo a 2 de abril de 2009). Con frecuencia, el empleo rural se caracterizaba por la marcada desigualdad de género, las condiciones de trabajo deficientes, la baja remuneración, el empleo inestable y estacional, el acceso limitado a la seguridad y la protección social, la limitada formación, la falta de trayectoria profesional, la representación mínima y el escaso diálogo social. Las disparidades en el acceso a la educación también influían de modo decisivo en las oportunidades de que disponían las trabajadoras para ocupar empleos rurales más satisfactorios. En el taller se instó a que se tomaran las medidas siguientes: crear conciencia sobre las cuestiones de género al formular las estrategias de empleo rural; promover la colaboración ministerial y alentar la participación comunitaria; establecer medidas y servicios (formación, guarderías, servicios sociales, protección social específica y planes de jubilación) que fomentaran la participación de las mujeres rurales en el trabajo remunerado; reducir los obstáculos que dificultan el acceso a la tierra, al crédito y a la tecnología; promover la educación de las mujeres y las niñas en las zonas rurales; idear políticas para favorecer un acceso más adecuado e igualitario al mercado para las mujeres y los hombres; poner en marcha programas de obras públicas que propiciaran la igualdad de género en el empleo rural; llevar a cabo investigaciones más profundas; y reunir datos desglosados por sexo. La FAO renovó su compromiso de colaborar con la OIT en muchas áreas, incluida la puesta en práctica de los resultados del taller.
- 33.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que los derechos se ejercitaban mejor cuando existían políticas y programas para respaldar su puesta en práctica. Recordó que se podía incrementar el acceso de las mujeres a la fuerza de trabajo por medio de los servicios de guardería de buena calidad, la educación y el cuidado de las personas de edad y las personas dependientes, la licencia parental y una protección de la maternidad más satisfactoria. Algunos gobiernos habían mencionado medidas innovadoras que habían adoptado en relación con los padres. En la mayoría de las familias, las mujeres ganaban menos que los hombres, y cuando el empleo era precario y estaba mal remunerado, generalmente eran las mujeres, y no los hombres, las que hacían uso de la licencia parental. El mensaje clave consistía en adoptar y aplicar políticas y legislación sobre la familia que indujeran a la acción.
- 34.** La Vicepresidenta empleadora se hizo eco de las opiniones de la Vicepresidenta trabajadora en lo concerniente a la ausencia de estructuras apropiadas para favorecer el trabajo de la mujer, aunque manifestó su preocupación acerca de las referencias a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, dado que no existía una definición clara de ese concepto. Su Grupo consideraba fundamentales los Convenios núms. 100 y 111; sin embargo, los empleadores no estaban de acuerdo con las referencias reiteradas que se hacían en el Informe VI a la CIT y en los debates de la Comisión al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), así como a otros convenios, calificándolos de «convenios clave», dadas sus bajas tasas de ratificación. Los empleadores tampoco estaban de acuerdo con la afirmación de los trabajadores de que los mercados libres y la globalización no habían reportado beneficios.

Punto 1. Respuestas en los planos internacional, nacional y de la empresa a los retos planteados a la igualdad de género

35. Al iniciar las deliberaciones, la Vicepresidenta trabajadora hizo hincapié en que las mujeres seguían sumidas en puestos de trabajo de mala calidad y en empleos precarios, y en que eran las primeras que se quedaban sin trabajo en casos de desaceleración económica. En algunos países, entre las mujeres se había experimentado el porcentaje más elevado de pérdida de empleo. También estaban expuestas al extendido fenómeno del acoso sexual, solían quedar al margen de las medidas de protección y las prestaciones, y se enfrentaban a múltiples formas de discriminación, como la discriminación basada en la raza y la edad entre otras. Era preciso idear y poner en práctica estrategias para promover la formalización del empleo en la economía informal. Se necesitaban medidas que suscitaran cambios y que garantizaran que las mujeres gozaran de un nivel salarial adecuado, y posibilitaran que en la negociación colectiva se contemplaran las consideraciones de género. Subrayó la importancia de las guarderías y señaló que cuando la participación femenina en el mercado aumentaba, las mujeres podían beneficiarse de las prestaciones laborales. Las políticas neoliberales partidarias de recortar los salarios y las prestaciones perseguidas por las instituciones financieras internacionales y la OMC en los países en desarrollo y los países en transición habían tenido consecuencias terribles para los trabajadores, en especial para las mujeres. Las políticas de ámbito nacional habían de respetar los cuatro convenios clave en materia de igualdad, la Recomendación núm. 198, y en especial los Convenios núms. 87 y 98. La ratificación de estos últimos convenios y la vigilancia de su aplicación promoverían los derechos de la mujer. El diálogo social era un importante instrumento de política de fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres, y tanto su contenido como su participación debían ampliarse a fin de que las mujeres estuvieran representadas. En la negociación colectiva debía tomarse en consideración la perspectiva de género. También era importante alentar y facilitar la entrada de la mujer en ocupaciones atípicas donde antes predominaban los hombres, como la manufactura, los oficios, la construcción y la tecnología. La igualdad de género tenía que ser la óptica a través de la cual mirar todas las políticas y las medidas de mercado, y todas las propuestas debían examinarse sobre la base del resultado que arrojarían en términos de género.
36. La Vicepresidenta empleadora reconoció que la globalización había planteado importantes problemas a los empleadores. Sin embargo, muchas de las disparidades sociales y entre los sexos atribuidas a la globalización existían desde hacía largo tiempo. La diferencia radicaba en que las tecnologías de la información y de las comunicaciones las hacían más evidentes a un público cada vez mayor en todo el mundo. Las tecnologías modernas habían eliminado muchos obstáculos que se interponían al acceso de la mujer a diferentes tipos de trabajo; por ejemplo, la mujer tenían más posibilidades de trabajar en el sector de la tecnología en el Japón, o de trabajar en su casa y conciliar así el trabajo con el cuidado de los hijos. Por consiguiente, si bien había problemas concretos que no debían minimizarse, no debían ignorarse las ventajas derivadas de la globalización. Reconoció, empero, que en todo el mundo seguía habiendo disparidad entre los sexos y que era importante subsanar las causas y acometer las desigualdades desde la propia raíz, con inclusión de los elementos culturales que las apuntalaban. Los empleadores coincidían en que los derechos de las mujeres eran derechos humanos que debían respetarse. Las tendencias demográficas, tales como el envejecimiento de la fuerza de trabajo en algunas regiones y la mayor participación de trabajadoras jóvenes en muchos países, tenían gran repercusión sobre el empleo y la equidad entre las personas de uno y otro sexo. Mejorar el acceso a la educación, el desarrollo de las calificaciones y la formación era fundamental para que las mujeres pudieran aprovechar las nuevas oportunidades, tal como se había señalado en las Conclusiones de la CIT de 2008 relativas a las calificaciones sobre la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. En cuanto a la economía

informal, el Grupo de los Empleadores estimaba que la ausencia de un entorno propicio era una de las causas de la creciente informalidad, que caracterizaba el trabajo de muchas mujeres. Era importante idear y aplicar políticas que alentaran la incorporación de las empresas de la economía informal a la economía formal y promover las PYME a fin de que las mujeres pudieran superar la pobreza.

- 37.** La miembro gubernamental del Brasil señaló que a la Secretaría Especial de Políticas para la Mujer de este país se le había conferido el mandato de garantizar la inclusión de las mujeres en la sociedad y en los mercados de trabajo. Brindó varios ejemplos que reflejaban el compromiso del Brasil para el beneficio de las mujeres mediante la promoción de su habilitación económica y personal, citando algunos programas destinados a fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres, a luchar contra la segregación laboral por razón de sexo, combatir la violencia contra las mujeres y a encarar la globalización en el contexto de la crisis económica. La OIT había contribuido al lanzamiento de varios de tales programas coronados por el éxito.
- 38.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos reconoció que la globalización afectaba de manera significativa a las poblaciones vulnerables en todo el mundo, incluidos los niños y las mujeres. Tanto en el ámbito internacional como en el nacional era importante aumentar la conciencia sobre los problemas específicos que afrontan las mujeres; garantizar su acceso a oportunidades laborales y de formación, particularmente en ocupaciones nuevas; lograr resultados cuantificables a la hora de combatir las peores formas de trabajo infantil, y promover el estado de derecho. Los proyectos del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT, financiados por el Departamento de Trabajo, habían incorporado con éxito la cuestión del género. La oradora recibió positivamente la inclusión de mujeres de edad en el enfoque basado en el ciclo de vida del trabajo decente incluido en el Informe, y consideró que las mujeres necesitaban más información sobre la economía en constante cambio, los requisitos de formación, los nuevos puestos de trabajo posibles, los derechos jurídicos y una mayor participación en el diálogo social. Mediante una labor mancomunada, los gobiernos, las organizaciones de mujeres, los sindicatos y las instituciones académicas podían garantizar una mayor participación activa de la mujer en el diálogo social.
- 39.** El miembro gubernamental de la India hizo hincapié en que las políticas nacionales de empleo debían someterse a exámenes de igualdad de género y prohibir la discriminación. Dichas políticas debían insistir en la acción positiva para las mujeres (por ejemplo, en el caso de la India, el 30 por ciento de los lugares de formación profesional estaban reservados a mujeres), la eliminación de los estereotipos relativos a qué tipos de trabajos pueden realizar personas de uno o de otro sexo, la reducción de la carga de trabajo de las mujeres y la mejora de su salud. Los servicios de empleo desempeñaban una función al respecto. La formación de las mujeres debía permitirles obtener empleos de mayor productividad, y las nuevas tecnologías podían ayudarlas a acceder a un trabajo digno. El Servicio de Administración Pública de la India había realizado avances recientes en materia de licencia de maternidad y guarderías.
- 40.** La representante de la Federación Internacional de Mujeres Universitarias (FIMU) señaló que la gran cantidad de cuestiones, referencias estadísticas y pruebas concretas incluidas en el Informe VI demostraba que lograr la igualdad de género en el trabajo exigía la combinación de un enfoque de derechos humanos con la potenciación económica de la mujer como buena práctica empresarial. En ese marco, debía incorporarse una perspectiva de género en todas las actividades de la OIT. Aún se consideraba a las mujeres como cuidadoras del hogar, por lo que se recomendaba enérgicamente a los gobiernos que ratificaran el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), que sólo había sido ratificado por 17 países. La medición del trabajo no remunerado era un indicador valioso de la desigualdad entre los sexos, ya que en el pasado la falta de datos

estadísticos sobre el trabajo no remunerado y la economía informal se había traducido en la exclusión de las actividades de las mujeres en las políticas y la planificación a nivel nacional. Su organización felicitaba a la OIT por su enfoque de la desigualdad de género basado en el ciclo de la vida, pues las mujeres de edad podían ser víctimas de la pobreza y objeto de abuso por razón de edad. En el contexto de la globalización se necesitaban medidas para promover la función parental de los hombres, prevenir la violencia contra la mujer y la infección de mujeres y niñas por el VIH/SIDA, y desalentar todas las formas de estereotipos basados en el sexo. La FIMU proponía una metodología para el desarrollo sostenible basada en el análisis sistemático de cinco criterios, a saber: la igualdad de acceso, la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato, la igualdad de posibilidades de elección y la igualdad de recursos.

41. Una representante de la Juventud Obrera Cristiana Internacional (JOCI) indicó que se preveía que, debido a la crisis económica, en 2009 aumentaría el número de mujeres desempleadas en hasta 22 millones; habida cuenta de la crisis económica mundial, las mujeres eran las víctimas más vulnerables. Las actividades de su institución se centraban en organizar y formar a las mujeres con el objeto de potenciarlas en su lugar de trabajo y en la sociedad.

Punto 2. Medidas inmediatas, a mediano y a largo plazo para preservar la igualdad de género y mitigar la repercusión de la crisis económica

42. La Vicepresidenta empleadora afirmó que las medidas encaminadas a preservar y hacer avanzar la igualdad entre las mujeres y los hombres tenían que ser sostenibles, concretas y capaces de soportar todo tipo de crisis presente y futura. Para que las medidas de ese tipo fuesen productivas, los encargados de formular las políticas tenían que tener en cuenta la realidad local, pues no había una única fórmula para promover la igualdad de género para todos. En todas partes, los empleadores habían percibido una mayor participación femenina en el mercado de trabajo, y cada vez más mujeres iban incorporándose a actividades atípicas. Sin embargo, señaló que, pese a que había leyes contra la discriminación, en muchos países en gran medida seguía prevaleciendo la idea de que «el lugar de la mujer es el hogar». Por lo tanto, se necesitaba un cambio de actitud, pues la legislación por sí sola no era la solución, e incluso en ocasiones disuadía a quienes se planteaban emplear a mujeres. Dio el ejemplo de empresas de muchas partes del mundo que, conscientes de que a veces a las mujeres les resultaba imposible trabajar ocho horas debido a sus demás responsabilidades, habían introducido horarios de trabajo flexible y disposiciones para el trabajo desde el domicilio, propiciando de este modo la armonización de la vida laboral y la vida familiar. Subrayó que toda medida ideada para promover la causa de la igualdad de género debía, en primer lugar, ser flexible; en segundo lugar, prever incentivos para que la mujer buscara trabajo y permaneciera en la fuerza de trabajo, y en tercer lugar, desarrollar sus calificaciones y prever la continuación de su educación y formación para que pudieran estar preparadas para los tiempos de crisis.
43. La Vicepresidenta trabajadora instó a la Comisión a no limitarse a analizar la crisis actual, sino también las consecuencias de la globalización. A su juicio, las mujeres solían ser las primeras en padecer las crisis y las últimas en recuperarse. Propuso examinar el argumento económico con el cual defender la igualdad de la mujer; por ejemplo, si las mujeres disponían de guarderías para sus hijos y participaban plenamente en la fuerza de trabajo, los salarios podrían aumentar y habría menos mujeres de edad sumidas en la pobreza, y las personas jubiladas gozarían de una situación más digna. Urgió a los gobiernos a que estudiaran seriamente formas de conseguir una remuneración igual por trabajos de igual valor. Si las mujeres percibían una remuneración más elevada, gozarían de mayor movilidad y oportunidades, podrían pagar más impuestos y la sociedad se beneficiaría. Recomendó que

las políticas gubernamentales específicas para mitigar la crisis debían tener en cuenta las cuestiones atinentes a la igualdad entre los sexos, y el género debía estar en la esencia de los programas de recuperación, y señaló que era paradójico que se concedieran enormes cantidades de dinero a las instituciones financieras para ayudarlas a recuperarse, mientras muchas organizaciones de mujeres perdían sus fuentes de financiación. Los recortes en el sector público afectaban a la mujer por partida doble: por la pérdida de puestos de trabajo y por la reducción de los servicios. Los trabajadores debían prepararse para los empleos verdes del futuro, el cambio climático ofrecía posibilidades, pero el acceso a la tecnología y el control sobre la misma eran dispares entre las mujeres y los hombres y entre los países desarrollados y los países en desarrollo. La dimensión de género debía ponerse de relieve en todos los debates de la OIT sobre la crisis y era un elemento de la Comisión Plenaria de la Conferencia sobre Respuestas a la Crisis, a la que la Comisión sobre Igualdad de Género presentaría los puntos destacados de sus deliberaciones.

44. El miembro gubernamental de la República de Corea señaló que en el entorno actual de inestabilidad económica, más mujeres que hombres perdían el empleo. A fin de reducir al mínimo estas consecuencias negativas sobre los logros en materia de igualdad de género, los gobiernos debían tener en cuenta las necesidades específicas de los hombres y las mujeres en todas las medidas adoptadas para superar la crisis actual. En razón de que más mujeres estaban perdiendo el empleo, debían estar en el eje de las políticas de promoción del empleo y los medios de subsistencia. En su país se habían establecido aproximadamente 70 nuevos centros de trabajo para mujeres, a fin de prestar servicios de empleo a trabajadoras durante la crisis y cuando ésta finalizara. Además, el Gobierno estaba ofreciendo formación con fines de empleo a jefas de familia. En cuanto a las medidas de largo plazo, la conciliación de la vida laboral y familiar y la acción positiva eran eficaces para promover las actividades económicas de la mujer y la igualdad de género en el trabajo. La Comisión Económica de Corea centró su labor en estos aspectos. El orador instó a la OIT a que siguiera esforzándose por incorporar una perspectiva de género en todas sus esferas de trabajo para superar la crisis actual de empleo.
45. La miembro gubernamental de los Estados Unidos explicó la experiencia y las mejores prácticas de su país y destacó la necesidad de crear un entorno de trabajo propicio en que pudiera conciliarse el trabajo y la vida familiar. En el *National Study of the Changing Workforce* (Estudio nacional sobre la fuerza de trabajo cambiante) de 2008 del Families and Work Institute se informaba de que los conflictos de los hombres en relación con el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar habían aumentado significativamente del 34 por ciento en 1977 al 45 por ciento en 2008, mientras que los de las mujeres habían aumentado en menor proporción, del 34 por ciento en 1977 al 39 por ciento en 2008, lo que demostraba que no se trataba solamente de una cuestión de las mujeres. Así pues, el Gobierno había publicado *Flex-Options Guide: Creating 21st Century Workplace Flexibility* (Guía de opciones flexibles: establecimiento de la flexibilidad laboral en el siglo XXI), y «mejorar el equilibrio entre el trabajo y la familia» era uno de los seis objetivos establecidos por el Equipo de trabajo de la Casa Blanca sobre familias trabajadoras de la clase media. Los gobiernos podían promover dicho equilibrio ayudando a las empresas a establecer o ampliar las políticas y los programas de flexibilidad laboral, y garantizando la protección de la maternidad. La Ley de Recuperación de 2009 referente a la crisis tenía tres objetivos: la ampliación de la cobertura de las prestaciones de desempleo, la adquisición de calificaciones y la actualización de las calificaciones de los trabajadores de ambos sexos, y las inversiones en infraestructura, vivienda, empleos verdes, obras públicas y apoyo para las PYME. Los conjuntos de medidas de estímulo debían tener en cuenta las diferencias entre las mujeres y los hombres. En los Estados Unidos los hombres parecían ser los más afectados por la crisis económica actual debido a la pérdida de empleos en sectores predominantemente masculinos (por ejemplo, la construcción y la industria automotriz) y, si bien los sectores predominantemente femeninos seguían creciendo (como la educación y la atención de salud), también en éstos

había una pérdida importante de empleos. Entre las respuestas a la crisis podía plantearse la formación de hombres para todo tipo de trabajo, no sólo para los tradicionalmente masculinos, lo que a su vez se traduciría en una reducción de la segregación ocupacional y podría contribuir a elevar el nivel de remuneración de los trabajos predominantemente femeninos a los que se incorporaban los hombres. La labor de la Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo contemplaba la organización de reuniones de orientación para mujeres con el objeto de atender a sus necesidades específicas durante la crisis y para instruir las sobre sus derechos laborales. Las políticas positivas inmediatas sobre el mercado de trabajo podían contribuir a estimular la participación de la mujer no sólo en la fuerza de trabajo en general, sino también en trabajos donde abundaban los hombres, como lo ha demostrado el programa de subsidios administrado en conjunto por la Oficina de la Mujer y la Oficina de Aprendices de la Agencia Administrativa de Empleo y Capacitación.

46. La miembro gubernamental del Canadá señaló que, si bien era posible que hasta ahora en su país las mujeres no hubieran padecido la crisis con el mismo nivel de gravedad que los hombres, seguían siendo particularmente vulnerables a sus consecuencias. Las mujeres estaban excesivamente representadas en el trabajo temporal (y, por lo tanto, corrían riesgo de perder su trabajo y contaban con un acceso limitado a la protección social) y en el cuidado de las personas de edad. No obstante, la crisis financiera ofrecía nuevas oportunidades para cuestionar la función de los hombres y las mujeres en la sociedad y los estereotipos atribuidos a cada uno. Se podían adoptar medidas para acabar con tales estereotipos, entre otras, actividades que estimularan a los hombres a formarse en servicios sociales y a desempeñar un papel más protagónico en la vida doméstica. Asimismo, se podía fomentar el acceso de las mujeres a modalidades atípicas de trabajo. Las medidas orientadas a conciliar las cuestiones relativas al trabajo y a la familia revestían particular importancia. Un ejemplo del Quebec demostró la manera en que un sistema de licencias de paternidad subvencionado había alentado a más hombres a solicitar licencias parentales.
47. El miembro gubernamental del Japón hizo hincapié en la necesidad de estipular plazos claros para las intervenciones destinadas a mitigar las repercusiones de la crisis financiera. Señaló que como medida a corto plazo se podrían suministrar fondos para la protección y la creación de empleo. A mediano y a largo plazo, era necesaria la adopción de medidas institucionales, tales como la revisión de las leyes, particularmente en lo referente a las licencias para los trabajadores encargados de prestar cuidados. El Programa de Incentivos Económicos del Japón iniciado en abril de 2009 contemplaba la ampliación de subvenciones para las empresas que ofrecían jornadas de trabajo reducidas a los trabajadores a cargo del cuidado de niños. Dicho Programa beneficiaba en particular a las trabajadoras con responsabilidades familiares.
48. La Vicepresidenta trabajadora, en su conclusión sobre los puntos 1 y 2, acogió con satisfacción las numerosas declaraciones positivas realizadas por el Grupo Gubernamental. Coincidió con el miembro gubernamental de la República de Corea, quien había señalado que no se debía permitir que la crisis financiera socavara los logros en materia de igualdad de género. Destacó la necesidad de proteger el empleo y reducir al mínimo la supresión de puestos de trabajo, incluso en el sector público, y reconoció la amplia variedad de iniciativas descritas por la miembro gubernamental de los Estados Unidos — y otros oradores gubernamentales — para promover un mayor equilibrio entre el trabajo y la familia para los hombres y las mujeres. Para el Grupo de los Trabajadores, las respuestas a la crisis debían incluir incentivos para las empresas que fomentaban la igualdad de género. En tal sentido, el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) de la OIT podía ser útil. Acogió con satisfacción la importancia atribuida a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo en esta época de globalización. Contar con lugares de trabajo más seguros para las mujeres significaba que también lo serían para los hombres. Habida cuenta de la crisis actual, también se debía financiar la infraestructura social, no sólo proyectos de infraestructura destinados a generar

más puestos de trabajo. Las normas internacionales del trabajo son sólo una forma en que la OIT puede lograr la igualdad de género.

49. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo en que la crisis financiera no debía ser un pretexto para descuidar la igualdad de género. Hizo hincapié en las oportunidades que generaba la crisis para instituir nuevos sistemas de trabajo, y recordó los ejemplos facilitados por el miembro gubernamental del Japón para fomentar la flexibilidad y las innovaciones descritas por la miembro gubernamental de los Estados Unidos.

Punto 3. Cómo ejecutar el Programa de Trabajo Decente para lograr la igualdad de género

50. La Vicepresidenta empleadora subrayó los problemas con que tropezaban las mujeres en el mercado de trabajo, a saber, conciliar las obligaciones laborales y familiares, reincorporarse al trabajo tras un permiso por razones familiares, los estereotipos de género y la rígida legislación laboral. En los mercados de trabajo también había problemas, pero era posible darles un giro convirtiéndolos en oportunidades. Ante situaciones nuevas, como los cambios demográficos y el cambio climático, era necesario mejorar la educación y el desarrollo de las calificaciones. La economía informal, en la que las mujeres tenían un evidente predominio, estaba creciendo, y persistían las diferencias salariales por razón de género. Los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente eran sumamente pertinentes para la igualdad de género en el mercado de trabajo. Los principios y derechos en el trabajo, así como las normas internacionales del trabajo, eran de importancia capital para los empleadores. No obstante, la rigidez de una legislación laboral, sólo aplicable a la economía formal, había entorpecido la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Se necesitaba un nivel de reglamentación equilibrado y que armonizara la protección social y el empleo. Los marcos jurídicos debían fomentar el empleo y establecer los derechos y obligaciones de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Las normas internacionales del trabajo no eran más que uno de los medios de que disponía la OIT para lograr la igualdad de género.

51. Muchos convenios de la OIT contaban con escasas ratificaciones debido a sus gravosos costos financieros y a que en ocasiones no se ajustaban a la realidad de los países en desarrollo. Los empleadores eran fieles a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, pero los gobiernos tenían que asumir su responsabilidad de promover y llevar a la práctica los principios y derechos laborales. Para impulsar el empleo y las oportunidades de ingresos que posibilitaran que la mujer se incorporara al mercado de trabajo y permaneciera en él, era esencial contar con un entorno propicio a la creación de empleos productivos y empresas sostenibles, y reflejar las exigencias del mercado y apoyar el crecimiento económico. En el párrafo 11 de las Conclusiones de la reunión de la CIT de 2007 relativas a la promoción de empresas sostenibles se enumeraban las condiciones mínimas para ese tipo de empresas: paz y estabilidad política; buena gobernanza; diálogo social; respeto a los derechos humanos universales y las normas internacionales del trabajo; cultura empresarial; una política macroeconómica acertada y estable y una buena gestión de la economía; comercio e integración económica sostenible; un entorno jurídico y reglamentario propicio; un estado de derecho y derechos de propiedad garantizados; competencia leal; acceso a servicios financieros; infraestructura material; tecnologías de la información y las comunicaciones; educación, formación y aprendizaje permanente; justicia social e inclusión social; protección social suficiente y gestión responsable del medio ambiente. Estas Conclusiones seguían siendo de interés para el debate de la presente Comisión. Dar autonomía a la mujer, entre otras cosas, mediante el acceso a la educación, el desarrollo de las calificaciones y la formación durante el ciclo de la vida, también era un factor esencial para la sostenibilidad de las empresas. Podía mejorarse la protección social y la seguridad

social, y ampliarse la cobertura de las prestaciones de desempleo y los regímenes de seguro. Sin embargo, ello sólo sería factible si la economía informal se formalizaba. La ampliación de las prestaciones a la economía informal respaldaría la igualdad entre los hombres y las mujeres, pero la solución crucial era la incorporación a la economía formal. La protección social debía concebirse como incentivo al acceso de la mujer a la fuerza de trabajo, y el diálogo social, que debía ser libre y voluntario, constituía una herramienta clave para la igualdad de género. Las políticas para crear oportunidades para las mujeres y facilitar su acceso al mercado de trabajo tenían que contar con el respaldo de los hombres y las mujeres por igual.

- 52.** La Vicepresidenta trabajadora recalcó el carácter inseparable e interrelacionado de los objetivos estratégicos del trabajo decente relativos a los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social y el tripartismo. Subrayó la necesidad de aplicar un enfoque integrado a su puesta en práctica para lograr la igualdad de género. Desde el principio, las políticas y los programas encaminados a este fin debían concebirse y aplicarse basándose en el respeto de la libertad de asociación y el fortalecimiento del derecho a la negociación colectiva. Las trabajadoras temían crear sindicatos cuando hacían frente a la hostilidad de los empleadores y la reticencia del gobierno a hacer efectivos sus derechos. Preguntó de qué modo, en un entorno de relaciones de empleo deterioradas y de creciente precariedad del empleo, podían eliminarse los obstáculos y barreras con que se enfrentaban las trabajadoras. Una respuesta era promover normas internacionales del trabajo, como los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183, así como los Convenios núms. 175 y 177. Ello sentaría las bases para el debate de la reunión de la CIT de 2010 sobre el personal del servicio doméstico. Habida cuenta de la precarización cada vez mayor del empleo y su particular repercusión sobre las mujeres, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), había cobrado una importancia crucial. Entre las iniciativas de la OIT que el Grupo de los Trabajadores estimaba de particular incumbencia para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo cabía mencionar el Programa Global de Empleo y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para un globalización equitativa de 2008.
- 53.** Por lo que se refiere al empleo, las actividades debían tener por objeto abordar las causas fundamentales de la segregación por razón de sexo en el lugar de trabajo. Las familias, las escuelas y los medios de comunicación desempeñaban un papel al respecto. Se contribuiría a ello a través de las siguientes medidas: mejorando el acceso de las niñas a la educación, eliminando la segregación en la educación para que las niñas y los niños pudieran aprender juntos, promoviendo la educación «basada en el empleo» y no únicamente la adquisición de calificaciones para un puesto de trabajo específico, realizando actividades de sensibilización y combatiendo los estereotipos de género, y fomentando el desarrollo de las calificaciones en condiciones de igualdad para las niñas y los niños. Era importante que los gobiernos asumieran un papel activo en la regulación del mercado de trabajo y garantizaran, entre otras cosas, políticas macroeconómicas y de incentivos a la demanda apropiadas que crearan más puestos de trabajo y de mejor calidad para las mujeres y los hombres; políticas activas de mercado de trabajo; políticas de incentivos a la oferta adecuadas en materia de desarrollo de las calificaciones; y el acceso equitativo a la educación. En tal sentido, las herramientas de la OIT sobre la evaluación de las necesidades de calificaciones y las políticas activas de mercado de trabajo habían resultado útiles. En cuanto a la seguridad social y la protección social, debía promoverse el acceso universal a las prestaciones de desempleo, la cobertura de protección de la maternidad, la cobertura sanitaria y las pensiones. La dimensión de género de las pensiones y su influencia en la pobreza de las mujeres debía ser objeto de más análisis. En las políticas sobre seguridad y salud en el trabajo también había que tener en cuenta la segregación por razón de sexo en el lugar de trabajo, así como las consecuencias relacionadas con el género derivadas de los riesgos profesionales. En esas políticas se debía prever la protección de la salud reproductiva de las mujeres y de los hombres y tener en cuenta los riesgos del VIH y el SIDA. Para reducir las diferencias salariales por razón de

género, era preciso contar con políticas que integraran los derechos consagrados en los convenios pertinentes de la OIT. Era particularmente importante promover un aumento de la cantidad de ratificaciones del Convenio núm. 183, que contemplaba la protección de la maternidad. La ordenación del tiempo de trabajo también tenía una marcada dimensión de género, pues en muchos países las jornadas laborales de los hombres solían ser excesivamente prolongadas, mientras que las mujeres estaban subempleadas. A fin de mejorar el equilibrio entre el trabajo y la familia, los gobiernos debían intensificar los esfuerzos para ofrecer servicios más satisfactorios de guardería y para el cuidado de las personas de edad. Se debía ampliar el diálogo social a todas las categorías de trabajadores, con inclusión de los del trabajo doméstico, la economía informal y las ZFI, y a los trabajadores migrantes y rurales. La negociación colectiva debía mejorarse en la legislación y en la práctica, y debía abarcar cuestiones como el tiempo de trabajo, el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, las políticas en materia de formación y la manera en que esa negociación podía atender mejor las preocupaciones de las trabajadoras. Convenía que los interlocutores sociales y las instituciones tripartitas recibieran formación con miras a mejorar la representación de la mujer en sus organizaciones y a aumentar sus conocimientos técnicos sobre cuestiones de género.

- 54.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la Unión Europea, recordó que los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente habían resultado útiles en el contexto de la globalización, que había afectado a las mujeres y a los hombres de diferente manera, y frente a la crisis económica. Era fundamental velar por que las políticas se sometieran sistemáticamente a evaluaciones de las consecuencias en función del género para asegurar su eficacia. Los planes de recuperación que preveían la inversión en infraestructura social representaban una oportunidad para modernizar y promover al mismo tiempo la igualdad de género. Refiriéndose específicamente al punto 3, señaló que un sistema de seguridad social sólido podía promover el empleo, impulsar el cambio estructural y fomentar el crecimiento económico. La creación de empleos decentes era una condición previa necesaria, aunque no suficiente, para que las mujeres participaran en mayor medida y con más eficacia en el mercado de trabajo. Los gobiernos también tenían que promulgar leyes que permitieran a las mujeres y los hombres disponer de una modalidad de trabajo flexible, lo que incluía la reducción del horario de trabajo y la posibilidad de trabajar a tiempo parcial, así como la introducción o ampliación de las licencias de maternidad, de paternidad y parental. Gracias a esas medidas, se haría frente a las consecuencias de la crisis económica y se intensificaría el proceso de potenciación de la autonomía de la mujer a través del empleo. Era necesario igualmente alentar a los hombres y niños a convertirse en promotores de la igualdad de género y a poner en tela de juicio los estereotipos sobre la función del hombre en la crianza de los hijos y el desarrollo del niño. La OIT debía prestar apoyo a los gobiernos en la ratificación y aplicación de los convenios pertinentes y seguir ayudando a los mandantes a ejecutar el Programa de Trabajo Decente.
- 55.** La miembro gubernamental de Lesotho, hablando en nombre de todos los miembros gubernamentales africanos³, recalcó que el Programa de Trabajo Decente no era sólo un objetivo mundial, sino también una prioridad para África, cuya importancia había sido destacada por varias instituciones clave de la región. El Programa de Trabajo Decente había obtenido el respaldo de los Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana en la Cumbre Extraordinaria sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en África, celebrada en Ouagadougou en 2004. Asimismo, en la Reunión de Ministros Africanos de Finanzas, Planificación y Desarrollo Económico, celebrada en Abuja en 2005, se hizo hincapié en la

³ Grupo africano: Botswana, Chad, Kenya, Lesotho, Malí, Mozambique, Namibia, Nigeria, Senegal, Somalia, Sudáfrica, Sudán, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Togo, Túnez, Zambia y Zimbabwe.

necesidad de elaborar estrategias a fin de generar trabajo decente y productivo para las mujeres, los hombres y los jóvenes. Los gobiernos africanos estimaban que los objetivos del Programa de Trabajo Decente eran pertinentes para todas las trabajadoras y trabajadores, tanto en la economía formal como la informal, en el empleo asalariado o por cuenta propia, y en sus comunidades y hogares. Un objetivo fundamental de los gobiernos africanos era promover oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que obtuvieran un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad y seguridad. No obstante, se planteaban problemas. Por ejemplo, cuando los gobiernos aplicaban normas del trabajo menos estrictas para atraer la inversión extranjera en zonas de libre comercio y ZFI y no permitía crear sindicatos, los trabajadores de esas zonas, especialmente las mujeres, carecían de derechos de negociación colectiva. La externalización y la subcontratación estaban provocando una precarización cada vez mayor del empleo, pues los empleos fijos se estaban sustituyendo por la contratación de mano de obra barata. Ello había limitado las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo. Era indispensable promover el diálogo social para forjar el entendimiento, la cooperación y el consenso acerca de la manera de atender las preocupaciones que eran vitales para el proceso de desarrollo. En muchos países, como Sudáfrica, existían órganos normativos en los que los gobiernos y los interlocutores sociales alcanzaban de modo periódico y dinámico consenso sobre las soluciones a los problemas económicos y sociales. El diálogo social era importante en los planos sectorial y de la empresa y las buenas relaciones bipartitas tenían una función destacada que desempeñar en la preservación de las normas y la movilización de esfuerzos para asegurar la supervivencia de las empresas, la industria y los países, pero con frecuencia las mujeres no podían participar en esas instituciones. Todos esos niveles de diálogo social ofrecían oportunidades para mejorar la percepción de la igualdad de género y contribuir a ella.

- 56.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos estimó que los cuatro objetivos estratégicos de la OIT proporcionaban la coherencia necesaria de las políticas al estudiar las respuestas a la crisis. Recalcó que las mujeres debían participar activamente en el diálogo social sobre la crisis económica y sobre soluciones para crear más puestos de trabajo. La participación de las mujeres en el diálogo, en los planos nacional e internacional, era una medida esencial para eliminar la desigualdad de género. Recientemente se había creado el Consejo de la Casa Blanca sobre las Mujeres y Niñas, que formularía políticas globales destinadas a mejorar la situación económica de la mujer, establecer un equilibrio entre el trabajo y la familia, prevenir la violencia contra la mujer y mejorar la atención de la salud de las mujeres. Enumeró varios ejemplos de iniciativas de protección social que contribuirían a ampliar el acceso de las mujeres al empleo y a mejorar sus derechos.
- 57.** El miembro gubernamental de México destacó la importancia de que tanto mujeres como hombres compartieran las responsabilidades familiares y que se brindaran a los jóvenes mejores oportunidades de trabajo productivo. Describió algunas iniciativas del Instituto Mexicano del Seguro Social instituido por el Gobierno, así como del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, cuyo objetivo era fomentar la protección de la maternidad y eliminar la violencia contra la mujer, incluido el hostigamiento sexual. En el marco de las medidas establecidas en 2009 para proteger la salud materna, las autoridades anunciaron que a partir del 28 de mayo de 2009, se atendería gratuitamente a cualquier mujer que sufriera alguna complicación durante el embarazo.
- 58.** El miembro gubernamental de China señaló que el crecimiento económico de su país había generado más oportunidades de trabajo remunerado para las mujeres. De hecho, la tasa de empleo de las mujeres era superior a la de los hombres, aunque las trabajadoras aún no disfrutaban de las mismas condiciones laborales ni de la misma remuneración que los hombres. Se debían adoptar políticas que asignaran mayor prioridad a las necesidades específicas de los diferentes grupos, y se necesitaban componentes más sólidos para

ampliar el acceso a la seguridad social. Se debía mejorar la seguridad y la salud de las trabajadoras, aumentar las actividades de sensibilización y fortalecer la creación de capacidad de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para brindar programas de educación y de formación.

- 59.** La miembro gubernamental del Brasil subrayó la importancia del diálogo social entre los trabajadores y los empleadores y en las instituciones sociales tripartitas. El Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer también desempeñaba un papel importante en las consultas. El Brasil había integrado las cuestiones de género, tales como la erradicación de la discriminación y las responsabilidades familiares compartidas, en el Plan Nacional para el Trabajo Decente. Se inició una campaña en 2004 para ayudar a proteger a las trabajadoras del servicio doméstico y contribuir a su autonomía económica. El Congreso eliminaría en un futuro próximo las restricciones de sus derechos actualmente contenidas en la Constitución Nacional. El Congreso también estaba examinando un proyecto de ley sobre igualdad. Todas las iniciativas gubernamentales que describió se habían adoptado tras un diálogo con los interlocutores sociales, el cual había cumplido una función clave a la hora de promover la igualdad entre hombres y mujeres en el país.
- 60.** La miembro gubernamental del Canadá, haciendo alusión a la declaración de la Unión Europea sobre el Programa de Trabajo Decente, convino en que las medidas necesarias para conciliar las responsabilidades familiares de los trabajadores podían traducirse en leyes, lo que, de hecho, ocurrió en varias provincias canadienses. Sin embargo, el mismo objetivo se podía alcanzar a través de otros medios, tales como instrumentos prácticos e iniciativas en el lugar de trabajo.
- 61.** El miembro gubernamental de la India subrayó que la economía informal constituía una parte fundamental de la fuerza de trabajo en muchos países en desarrollo. La transición de la economía informal a la formal no se llevaría a cabo de la noche a la mañana, por lo que aún era necesario suministrar protección social a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal. Su Gobierno había promulgado recientemente la Ley relativa a la Seguridad Social para los Trabajadores no Sindicados a fin de proporcionar a esos trabajadores las prestaciones de asistencia médica y maternidad, la cobertura por discapacidad y seguro de vida, y las prestaciones de vejez. La Ley también establecía la constitución de un Consejo Nacional de Seguridad Social, cuya composición incluiría a trabajadores y trabajadoras de la economía informal.
- 62.** La miembro gubernamental del Uruguay estuvo de acuerdo en que el Programa de Trabajo Decente debía construirse sobre la base del convencimiento de que la igualdad de género y el acceso irrestricto de las mujeres a nuevas modalidades de empleo de calidad constituían un objetivo para el desarrollo. En tal sentido, debía avanzarse hacia la participación de más mujeres en el diálogo social y la negociación colectiva. En el Uruguay, las negociaciones llevadas a cabo en la Comisión Tripartita de Igualdad habían conducido a un aumento del 50 por ciento de las cláusulas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres en los convenios colectivos. También se había incrementado la cantidad de mujeres en puestos directivos en todos los sectores de la economía, a menudo como resultado de los programas de aprendizaje permanente y de formación.
- 63.** La miembro gubernamental de Mozambique afirmó que se habían llevado a cabo iniciativas en todo el país para promover la creación de capacidad de las mujeres y la protección de sus derechos. Había siete ministras, dos gobernadoras, 26 administradoras y 17 juezas; otras mujeres también ocupaban puestos de responsabilidad. Se había realizado un gran esfuerzo para eliminar la discriminación contra la mujer y para reforzar su protección contra la violencia doméstica. Asimismo, se habían emprendido otros programas encaminados a desarrollar las competencias sobre toma de decisiones de las mujeres con la asistencia de la OIT, a fin de que pudieran desempeñarse en puestos de alto

nivel. Con respecto a la promoción de los derechos de la mujer, lamentaba el hecho de que tan pocos países hubieran ratificado las normas relativas a la igualdad de género de la OIT.

- 64.** La miembro gubernamental de Turquía señaló a la atención de los presentes la Ley laboral de su país que había entrado en vigor en 2003 por la que se había aumentado la licencia de maternidad a 16 semanas, con dos semanas adicionales en el caso de nacimientos múltiples.
- 65.** La miembro gubernamental de la Argentina citó un acuerdo sellado por el Gobierno y los interlocutores sociales el 8 de marzo de 2009 (Día Internacional de la Mujer). Ese acuerdo estaba destinado a mejorar la participación de la mujer en las decisiones de los sindicatos y en la negociación colectiva, y respaldaba la creación de comisiones de igualdad de oportunidades tripartitas autónomas a nivel provincial. En octubre de 2008, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social había establecido un órgano de coordinación para incorporar la igualdad de género en las políticas de empleo, trabajo y seguridad social. La Argentina tenía aproximadamente un millón de empleadas domésticas, de las cuales prácticamente el 32 por ciento estaba registrado y, por tanto, tenía acceso a las prestaciones de seguridad social. De las 110 empresas administradas por trabajadores que habían recibido formación y asistencia financiera del Ministerio, el 65 por ciento estaban encabezadas por mujeres.
- 66.** El miembro gubernamental del Iraq resumió las conclusiones de un informe reciente sobre el desarrollo humano en su país. Era necesario alentar a las mujeres a que participaran en la vida política, social y cultural del Iraq, ya que sólo ellas podían representarse y defender sus derechos adecuadamente. Sería necesario revisar las leyes laborales para promover el papel de la mujer, y las trabajadoras que habían recibido educación debían tener acceso al mercado de trabajo. Destacó la necesidad de la enseñanza obligatoria para las niñas y convino en que las organizaciones de la sociedad civil podían desempeñar un papel activo en la promoción de la mujer y la mejora de sus competencias y calificaciones en relación con el mercado de trabajo.
- 67.** La miembro gubernamental de Portugal, haciendo suya la posición de la UE, explicó que en su país se estaba prestando mayor atención a la conciliación de las obligaciones laborales y familiares, así como a la protección de la maternidad. A tal fin, con un acuerdo de la comisión tripartita se había ampliado la licencia de paternidad, aumentando la prestación de la licencia parental cuando la madre y el padre compartían esa licencia. El concepto en que se basó la licencia parental compartida era que las obligaciones familiares compartidas y la igualdad de género en el trabajo no podían alcanzarse sin la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito privado; por consiguiente, era necesario promover la función de los padres como cuidadores de otras personas.
- 68.** La miembro gubernamental del Senegal afirmó que la igualdad de género era un elemento destacado de la Constitución del país y que había una estrategia nacional para alcanzar la igualdad de género en 2015 y una ley contra la violencia en el hogar y el lugar de trabajo. El Senegal también había ratificado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Se había establecido un fondo nacional para promover a las empresarias. Se había logrado la paridad entre niños y niñas en la educación básica, pero era necesario estimular a más muchachas a que cursaran estudios científicos y técnicos. Se había ampliado la licencia de maternidad, que era de seis semanas obligatorias antes del parto y ocho semanas después de éste, aunque aún no se había instituido la licencia de paternidad.
- 69.** La miembro gubernamental de Grecia, haciendo suya la posición de la UE, afirmó que el Informe de la Oficina era una excelente herramienta para la concienciación sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo. Subrayó la importancia de hacer frente a los

problemas, a menudo distintos, que se planteaban a las trabajadoras y los trabajadores, y observó que era fundamental incluir a las mujeres en el Programa de Trabajo Decente. Señaló que debía modificarse la parte del Informe sobre una empresa de telefonía móvil griega, dado que los trabajadores en ese país también gozaban de una licencia anual para ir a la escuela de sus hijos para informarse sobre sus adelantos. En el caso de los progenitores que trabajaban cuyos niños asistían a escuelas públicas, la licencia era de seis días, y si asistían a escuelas privadas, de cuatro días.

70. La miembro trabajadora de Colombia afirmó que el movimiento sindical en su país sólo abarcaba una proporción reducida de la fuerza de trabajo, no obstante lo cual se había procurado fortalecer las actividades sindicales. El objetivo del movimiento era alcanzar el 50 por ciento de representación de mujeres en los sindicatos y asegurar que estuvieran presentes en las funciones de adopción de decisiones. Por consiguiente, era importante alentar a las mujeres a que participaran en el diálogo social y a los sindicatos a que les brindaran más oportunidades. Entre las prácticas de contratación de algunas empresas multinacionales cabía mencionar el trabajo atípico y precario, y no había negociación colectiva tampoco para las mujeres. En Colombia había muchos casos de discriminación basada en el género, así como de acoso sexual en el lugar de trabajo. Era necesario atender más a las necesidades específicas de las mujeres en situación vulnerable y prestar asistencia a las víctimas de la violencia basada en el género.
71. El miembro trabajador de Portugal instó a que se prestara mayor atención a la promoción del papel del hombre en la vida familiar, entre otras cosas, mediante medidas relativas a la licencia de paternidad. Señaló que la crisis financiera brindaba la oportunidad de eliminar los estereotipos que pesaban sobre las mujeres y de promover los derechos tanto de las trabajadoras como de los trabajadores. Pidió que la licencia de paternidad se considerara un valor social fundamental y destacó su necesidad en un momento en que las tasas de natalidad estaban disminuyendo.
72. En su declaración final, la Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la importancia atribuida a la legislación en materia de igualdad de género. Subrayó que era importante que los interlocutores sociales se centraran en los beneficios de la igualdad de género y que era posible lograr esa igualdad. En cuanto a los trabajadores de las ZFI, las empresas que funcionaban en esas zonas con frecuencia estaban en condiciones de brindar a los trabajadores, en particular a las mujeres, empleo, un cierto grado de protección social, así como oportunidades de formación. También había problemas que era necesario resolver, pues a menudo no había sindicatos ni se respetaba la libertad de asociación. Sin embargo, también había elementos satisfactorios, como se demostró en un informe de la OIT sobre Costa Rica preparado para la 301.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2008) ⁴.
73. La Vicepresidenta trabajadora concluyó subrayando la necesidad de adoptar medidas e invitó a todos a abordar las cuestiones de la igualdad de género con dinamismo en el marco de los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente. Era necesario conseguir una mayor observancia de los derechos en el trabajo por medio de la inspección del trabajo y debían aplicarse reglamentaciones más estrictas para las agencias de empleo temporal. Por ejemplo, debían abolirse los contratos en que se exigía a las mujeres que no quedaran embarazadas ni se asociaran a un sindicato. Las modalidades de trabajo destinadas a conciliar el trabajo y la vida familiar debían abordar también las necesidades de seguridad de los trabajadores, en particular las mujeres. El Pacto Mundial para el Empleo, que

⁴ Informe relativo a la Iniciativa InFocus sobre las ZFI: últimas tendencias y novedades en materia de políticas en las ZFI (documento GB.301/ESP/5).

surgiría de la CIT de este año, debía constituirse en un medio importante en favor de la igualdad de género y el trabajo decente.

Punto 4. Promover la acción de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y la OIT en favor de la igualdad de género

74. La miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos, haciendo uso de la palabra en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) ⁵, recalcó la importancia atribuida por los Gobiernos de su región a las cuestiones relativas al trabajo y la mujer, en especial al papel de la mujer a la hora de forjar el futuro de sus países, de conformidad con las enseñanzas del Islam. Los miembros de la Junta de Trabajo de la CCG habían formulado estrategias específicas, y la legislación se había revisado en cuanto al modo de aumentar la participación femenina en la vida social, política y económica. La legislación de cada país recogía textos específicos sobre discriminación. Citó ejemplos del Código del Trabajo de la Arabia Saudita de 1969, así como la decisión ministerial núm. 120 encaminada a incrementar las oportunidades de trabajo para la mujer, y disposiciones similares del Código del Trabajo de los Emiratos Árabes Unidos de 1980. La legislación laboral del Yemen de 1995 prohibía la discriminación por razón de sexo y preveía los mismos derechos para las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo. Omán había aprobado una ley laboral en 2003, y en su Ley Orgánica de 1996 se especificaban medidas de protección contra la discriminación laboral basada en el sexo. El Código del Trabajo de Qatar de 2004 se contaba entre los más modernos y establecía que las mujeres debían gozar de igualdad respecto del salario, las oportunidades de promoción y la formación. Bahrein también tenía leyes relativas a la igualdad de remuneración. Pese a dichas iniciativas legislativas, seguían vigentes algunos obstáculos, y los países del CCG seguirían desplegando esfuerzos en la lucha contra la discriminación. Sin embargo, el proceso supondría tiempo y la evolución dependería de la situación individual de cada país.
75. La Vicepresidenta empleadora se mostró decepcionada por la interrupción provocada en la sesión por la declaración del CCG. Su Grupo estimaba que el uso de cámaras y el cambio en el orden de los oradores deberían haberse consultado previamente con las Vicepresidentas trabajadora y empleadora. Su Grupo quería que se dejara constancia de que no estaban de acuerdo con que se utilizara la Comisión para filmar declaraciones gubernamentales específicas, en vez de a la Comisión en su totalidad. Propuso centrar el debate en el punto 4, que era de gran interés para el avance de la igualdad de género. La Vicepresidenta trabajadora coincidió con la opinión de la Vicepresidenta empleadora sobre la declaración. Los trabajadores consideraban que se estaba mal utilizando el escaso tiempo del que se disponía.
76. La Vicepresidenta trabajadora explicó que el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores habían acordado que el debate relativo al punto 4 debía centrarse en lo que cada uno podía realizar dentro de sus respectivos Grupos para ayudar a lograr la igualdad de género. En el movimiento sindical, los trabajadores podían propiciar la participación de las mujeres en todas las actividades, redoblar sus esfuerzos para eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en los procesos y las actividades sindicales, y verificar que los programas de negociación colectiva se revisaran desde la perspectiva de género. Era importante comprender por qué solía suceder que durante las negociaciones colectivas, al establecer prioridades las sugerencias referentes a la igualdad entre hombres y mujeres era

⁵ Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, Kuwait, Omán, Qatar y Yemen.

lo primero que se dejaba de lado. Los sindicatos necesitaban de la ayuda de la OIT para utilizar eficazmente las herramientas de igualdad de género de dicha Organización, como las relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores y la igualdad de remuneración. El apoyo de la OIT para promover los cuatro pilares del trabajo decente también sería sumamente valioso. De manera análoga, las cuestiones de la mujer solían quedar postergadas durante la crisis económica y financiera, y las mujeres a menudo eran las primeras en perder su empleo. En este sentido, era igualmente importante considerar desde la perspectiva de género la posibilidad de que la crisis pudiera acarrear consecuencias disímiles sobre el empleo para los hombres y para las mujeres. Respecto de la participación sindical en el diálogo social, era esencial que los sindicatos garantizaran la representación de ambos sexos en sus filas. En los debates en curso con los gobiernos acerca de las políticas macroeconómicas, los sindicatos deberían destacar las cuestiones que afectaban a las mujeres en particular. Sus negociaciones sobre leyes propuestas debían apuntar a la igualdad de género, y todas las leyes y los convenios de negociación colectiva, los sistemas de inspección del trabajo, los tribunales del trabajo y los tribunales industriales debían tener en cuenta las consideraciones de género. También era importante que los sindicalistas que participaran en tales negociaciones tuvieran presentes las cuestiones de género. Los sindicatos no sólo debían examinar lo que debían exigir a los interlocutores sociales, sino también lo que ellos mismos debían hacer para fomentar la igualdad entre las personas de uno y otro sexo.

77. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la idea planteada por la Vicepresidenta trabajadora de que cada parte tenía una función, de manera individual o conjunta, para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Enumeró diversas maneras en que los empleadores podían ayudar a alcanzar los objetivos de la igualdad de género, entre otras cosas, influyendo en las políticas públicas sobre estrategias del mercado de trabajo; velando por la diversidad de las fuerzas de trabajo; elaborando y fomentando el uso de códigos, buenas prácticas y directrices sobre la igualdad de género; promoviendo la cooperación y el espíritu de equipo entre las mujeres, e incluso promoviendo su iniciativa empresarial. Las organizaciones de empleadores también podían ayudar a sus miembros a lograr la igualdad de género haciéndoles tomar más conciencia sobre el tema; organizando con mayor frecuencia foros para someter a debate la igualdad de género entre los miembros; facilitando información sobre el asunto, y fomentando los principios y derechos fundamentales contra la discriminación. Para alcanzar este objetivo, los empleadores se comprometían a trabajar codo a codo con los interlocutores sociales homólogos y los gobiernos. Reconocían plenamente los beneficios de la diversidad de la fuerza de trabajo, incluso a través de la igualdad de género, y su papel en la competitividad empresarial. Por lo tanto, les interesaba atraer a una fuerza de trabajo con talento en la que hubiera trabajadoras bien calificadas.
78. La miembro gubernamental de Austria, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de países industrializados con economías de mercado (PIEM)⁶, describió áreas en las que la OIT podía utilizar sus conocimientos especializados singulares para ayudar que los mandantes aumentaran su capacidad y pudieran lograr la igualdad de género. Ello suponía promover el uso de instrumentos ya existentes, tales como las auditorías participativas de género de la OIT, y las posibilidades que ofrecían los PTDP. Estos programas debían ir acompañados de orientación práctica y ejemplos de cómo los gobiernos y los interlocutores sociales trabajaban en pro del equilibrio entre la vida personal y la laboral de hombres y mujeres; aumentaban la participación de las mujeres en el diálogo social;

⁶ Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Japón, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, San Marino, Suecia, Suiza y Turquía.

reforzaban la aplicación de las leyes laborales destinadas a erradicar la discriminación en el lugar de trabajo debido a responsabilidades familiares; contribuían a garantizar que tanto hombres como mujeres contaran con igualdad de acceso a oportunidades de educación y empleo de calidad; eliminaban el acoso sexual y la violencia contra las mujeres, e integraban las perspectivas de género en los enfoques relacionados con la lucha contra el trabajo infantil. La oradora respaldó la labor de la OIT para aumentar la investigación y los conocimientos sobre las consecuencias de la desaceleración económica en las mujeres y divulgar los mejores ejemplos prácticos de cómo tales repercusiones podían mitigarse, y cómo recolectar datos. El grupo de los PIEM sugirió que la OIT elaborara indicadores relacionados con el género al aplicar las recomendaciones para las evaluaciones de la estructura sobre el terreno. Además, abogó por que la OIT se asociara con otros organismos de Naciones Unidas y organizaciones internacionales, en el marco de su mandato, para abordar otros aspectos de la igualdad de género.

- 79.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, complementó la información facilitada por el grupo de los PIEM, y dio ejemplos de medidas concretas adoptadas dentro de la UE para supervisar la igualdad de género mediante un conjunto de indicadores para evaluar si las medidas adoptadas por los Estados miembros habían dado resultado o no. Por ejemplo, la UE se había propuesto alcanzar una tasa de empleo de las mujeres del 60 por ciento en 2010, ampliar los servicios de guardería, solucionar las disparidades salariales de género y apoyar a las mujeres con espíritu empresarial. Las estadísticas recientes sobre dichos indicadores revelaban un gran avance. La oradora informó a la Comisión que la UE había creado el Instituto Europeo de la Igualdad de Género para ayudar a las instituciones y a los Estados miembros a promover la igualdad y combatir la discriminación por razón de sexo. Por último, destacó que las posibilidades para seguir adelante descritas en el Informe de la Comisión proporcionaban ejemplos prácticos y concretos de las medidas que podían utilizarse al redactar las conclusiones de la Comisión.
- 80.** La miembro gubernamental de la República Dominicana señaló que su país había ratificado prácticamente todos los convenios relativos a los derechos fundamentales. Dijo que en su país se habían producido adelantos importantes en la normativa sobre los derechos humanos de la mujer, incluido el derecho a la protección de la maternidad. Se había establecido una Secretaría de Estado de la Mujer para que se ocupara de los derechos humanos de la mujer y la perspectiva de género en la República Dominicana. Esos importantes avances eran fruto de las actividades tripartitas. Agradeció la asistencia técnica prestada por la OIT a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para crear capacidad y abordar las cuestiones laborales y los derechos.
- 81.** El miembro gubernamental de Bangladesh expresó su reconocimiento por el carácter intersectorial del punto 4 y su relación con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. Coincidió en que la OIT debía ayudar a los países a que fomentaran la capacidad en el área de igualdad de género, pero recalcó la necesidad de que también se creara conciencia sobre los derechos. Asimismo, dio las gracias a la Oficina por haber preparado un informe tan exhaustivo pero observó que se podrían haber analizado con mayor amplitud el tema de las migrantes y la situación de las trabajadoras de la economía informal. Abordar la feminización de la pobreza debía ser la meta general de las intervenciones de la OIT para lograr la incorporación de la igualdad de género en los cuatro componentes de su Programa de Trabajo Decente. También debía prestarse atención a las iniciativas de microfinanciación que tienen en cuenta el género en países como Bangladesh. Agregó que la OIT podría ampliar el alcance y la cobertura de sus iniciativas de aumento de la capacidad destinadas a las PYME.

-
- 82.** La miembro gubernamental de Noruega destacó la importancia del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar y de velar por los derechos de los padres en relación con sus hijos. Al respecto, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) de la OIT era un instrumento útil. Noruega y otros países habían adoptado medidas drásticas para garantizar el derecho a la licencia parental tanto de la madre como del padre.
- 83.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos coincidió con la declaración del grupo de los PIEM. Destacó la observación formulada por el Grupo de los Trabajadores en el sentido de que el diálogo social no sólo giraba en torno al contenido sino también a los procesos, y que permitía divulgar las iniciativas destinadas a lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo. La OIT ocupaba un lugar ideal para ayudar a los mandantes a tomar conciencia sobre la igualdad entre los sexos en el lugar de trabajo, tanto a nivel internacional como nacional, entre otras cosas, sobre los derechos de las mujeres en su calidad de trabajadoras y las posibilidades de que disponían. Dejar de lado los principios y derechos fundamentales en el trabajo en un momento de crisis económica no sólo constituía un fracaso ético sino también un fracaso de las políticas económicas destinadas al crecimiento y la recuperación.
- 84.** El miembro gubernamental de México reconoció los esfuerzos de la OIT en la esfera de la investigación y la asistencia técnica para que las mujeres y los hombres tuvieran las mismas oportunidades y el mismo acceso a todo tipo de trabajo, inclusive en el aumento de la capacidad sobre nuevas disciplinas, como la tecnología de la información. En su país se estaban adoptando medidas para fortalecer la igualdad de género en el lugar de trabajo por medio de programas de formación, aumentos del salario mínimo nacional, creación de oportunidades de reinserción en el empleo productivo en épocas de crisis, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo.
- 85.** El miembro gubernamental del Japón subrayó que la OIT era simultáneamente un organismo de las Naciones Unidas y una organización tripartita. Debía sacar partido de esas cualidades creando capacidad entre sus mandantes. El Japón había acordado una Carta sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, cuyos objetivos eran fomentados activamente por los ministerios gubernamentales. Esperaba que la Carta ayudara a las empresas a retener a los trabajadores calificados de uno y otro sexo y convenciera a los empleadores de que la igualdad de género debía considerarse una inversión, y no un costo.
- 86.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó firmemente la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. También dio pleno apoyo a la declaración presentada en nombre del grupo de los PIEM, que suministraba una guía útil para centrar las actividades futuras de la OIT. La igualdad de género y la no discriminación debían estar en el núcleo de la labor de la OIT, en particular al poner en práctica los PTDP y el Programa de Trabajo Decente. Al elaborar las conclusiones la Comisión debía tener en cuenta las conclusiones pertinentes a las que habían llegado comisiones anteriores, como las relativas al empleo rural.
- 87.** El miembro gubernamental de China indicó que la cuestión más importante era la incorporación de una perspectiva de género en la formulación de políticas nacionales para que las mujeres pudieran realizar contribuciones valiosas a la economía y la sociedad. Sugirió que las conclusiones de la Comisión se centraran en la asistencia que la OIT podía prestar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en tal sentido se refirió en particular al párrafo 415 del Informe VI.

-
- 88.** La miembro gubernamental de Australia hizo suyas las opiniones del grupo de los PIEM y puso de relieve el papel que podían desempeñar los gobiernos para garantizar que las responsabilidades en torno al cuidado de personas se compartieran entre hombres y mujeres, en especial durante los años más productivos de la vida de las mujeres. La desigualdad no era, empero, una responsabilidad exclusiva del gobierno. La Ley de Igualdad de Oportunidades de la Mujer en el Lugar de Trabajo promulgada por su Gobierno en 1999 disponía que todas las organizaciones con 100 o más empleados debían eliminar los obstáculos a la participación y el adelanto de la mujer, y dar cuenta de los progresos realizados. Observó que con el Premio al Empleador más sensible a la condición de la mujer se reconocía a las empresas y organizaciones de Australia que se destacaban por sus iniciativas de fomento de la igualdad de oportunidades de empleo para mujeres y hombres. Los gobiernos debían adoptar medidas para zanjar la disparidad salarial entre las personas de uno y otro sexo a fin de que las mujeres se beneficiaran de mejores oportunidades de empleo, mayor independencia e ingresos más elevados. El nuevo sistema de relaciones laborales de Australia contemplaba este tipo de medidas como disposiciones encaminadas a mejorar la igualdad de remuneración, nuevas condiciones mínimas de empleo para que los trabajadores pudieran equilibrar las responsabilidades familiares y laborales, y la asistencia a empleados con una remuneración baja para que tuvieran acceso a la negociación colectiva y salarios mínimos. En la actualidad, las mujeres australianas tenían derecho a solicitar mecanismos de trabajo flexibles para poder conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.
- 89.** El miembro gubernamental del Iraq dijo que su país estaba tratando de forjar nuevas alianzas con la comunidad internacional. Su país había establecido un programa para impartir formación profesional y formación en capacidades de liderazgo a hombres y mujeres, que registraba elevadas tasas de participación. Estimaba que la prestación de ese tipo de asistencia ayudaba a las personas de uno y otro sexo a competir para incorporarse al mercado de trabajo y colocaría al país en la vía correcta hacia el desarrollo.
- 90.** El miembro gubernamental de la India opinó que la OIT podía utilizar sus conocimientos especializados para elaborar indicadores sobre el empleo decente que no sólo estuvieran desglosados por sexo, sino que además tomaran en consideración las repercusiones que factores como la raza, la etnia y el origen nacional podían tener en la igualdad de género. La OIT podía fortalecer la capacidad de sus mandantes en otro aspecto, a saber, el concepto de la presupuestación teniendo en cuenta la perspectiva de género, como en el caso de la India, para que los fondos se utilizaran de manera racional.
- 91.** La miembro gubernamental de Argelia instó a la OIT a intensificar sus proyectos de asistencia técnica, que incrementaban las oportunidades de empleo para todas las personas, y a promover la justicia social, el trabajo decente y la igualdad de oportunidades en general, a través de los PTDP.
- 92.** La miembro gubernamental de Indonesia señaló que su país había ratificado todas las normas fundamentales del trabajo. Pidió a la OIT que prestara asistencia en relación con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), cuya aplicación debía adaptarse al contexto de Indonesia.
- 93.** La miembro gubernamental de Suiza señaló que a menudo los trabajadores ignoraban que eran víctimas de discriminación salarial; las empresas también podían no darse cuenta de que estaban aplicando una política salarial discriminatoria. Por consiguiente, Suiza había creado, sometido a prueba y puesto a disposición en Internet una herramienta de autoevaluación en línea, denominada Logib, que los interlocutores sociales podían utilizar para detectar los ámbitos en que sus sistemas de remuneración no se ajustaran a los criterios de igualdad de género. Logib constituía la base para un diálogo tripartito constante sobre la igualdad de remuneración. Alemania y Luxemburgo habían empezado a

usar esa herramienta, y creía que ese modelo también podría interesar a otros países. También explicó la política de contratación pública de Suiza, en la que se tenían en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración.

- 94.** La miembro gubernamental del Uruguay indicó que el diálogo tripartito debía promover específicamente la igualdad de género. Muy recientemente su país había creado un Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Públicas sobre Igualdad de Género para supervisar la aplicación de la legislación y la ejecución de los planes de acción en la materia. También había una coordinación permanente entre la Comisión regional tripartita de igualdad de género de la Argentina, el Brasil, Chile, Paraguay y el Uruguay. La OIT estaba prestando asistencia al respecto. El Centro Interamericano de la OIT para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), en Montevideo, debía organizar actividades de formación sobre igualdad de género para la región.
- 95.** La representante de Solidar, una red de organizaciones no gubernamentales (ONG) que promovía la justicia social en todo el mundo, hablando también en nombre de HelpAge International, acogió favorablemente la decisión de los mandantes de crear la Comisión sobre la Igualdad de Género. Manifestó su firme apoyo al Informe VI, en particular al Capítulo 7 relativo a los trabajadores de edad, que trataba específicamente de las desventajas que acumulaban las mujeres de edad. El logro de una globalización justa dependía de la cooperación entre los mandantes tripartitos, y las organizaciones de la sociedad civil que representaban a las mujeres de edad podían contribuir favoreciendo esos procesos. Una globalización justa debía contemplar las dimensiones de género y edad. En 2050, la proporción de personas de edad en los países industrializados aumentaría considerablemente y el número de mujeres sería muy superior al de los hombres. En los países en desarrollo que no contaban con regímenes públicos de pensiones, las personas de edad, en particular las mujeres, figuraban entre los grupos de población más pobres. Los planes de jubilación permitían que la gente dispusiera de ingresos periódicos previsible, pero en todo el mundo solía ocurrir que las personas de edad carecían de esa seguridad. Su número aumentaría a 1.600 millones de personas en 2050. Las mujeres de edad no tenían más remedio que trabajar para sobrevivir, a menudo desempeñando trabajos informales, estacionales y vulnerables, comprendido el trabajo doméstico no remunerado, y tenían un acceso limitado o nulo a la seguridad social. Esas mujeres eran especialmente vulnerables debido al elevado nivel de desempleo y subempleo, a lo que se sumaba la discriminación por razón sexo y de edad. En muchos casos carecían de mecanismos o redes de apoyo, tenían un bajo nivel de instrucción y alfabetización, y sufrían de una deficiente salud y de malnutrición. En los países en desarrollo, los sistemas de apoyo informales tradicionales para las personas mayores se estaban desmoronando debido a la presión de la pobreza generalizada. Las mujeres de edad estaban más expuestas a sufrir las consecuencias de la pérdida del apoyo familiar, en tanto que los hombres tenían más posibilidades de realizar actividades generadoras de ingresos o de ocupar empleos remunerados. En 2007, en África el 57 por ciento de los hombres de edad trabajaban, frente al 26 por ciento de las mujeres, y en Asia esos porcentajes eran del 38 por ciento y el 13 por ciento, respectivamente. A falta de seguridad social, el número de mujeres de edad afectadas por la pobreza sería superior al de los hombres, y esas mujeres tendrían menos probabilidades de beneficiarse de un régimen de pensiones, dado que sus tasas de participación en la fuerza de trabajo eran más bajas que las de los hombres. En muchos PTDP no se tenían en cuenta los problemas y las desventajas con que tropezaban las mujeres de edad; era preciso abordar ese problema. Se instaba a los gobiernos a ratificar el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), a prohibir la discriminación por razón de edad, y a mejorar la legislación nacional que prohíbe la discriminación basada en la edad.

-
- 96.** La miembro gubernamental de Lesotho, hablando también en nombre de todos los miembros gubernamentales africanos, observó que, de acuerdo con los principios de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, debían cumplirse los compromisos de política pertinentes asumidos por los gobiernos. Ello ayudaría a los países a crear sistemas de seguimiento y evaluación sólidos para complementar la ejecución, definiendo indicadores del rendimiento claros. La OIT debía aumentar las capacidades en ese ámbito. Los gobiernos y los interlocutores sociales debían elaborar PTDP en los que se trataran cuestiones de justicia social. Esas iniciativas debían respaldarse mediante actividades de sensibilización realizadas a través de los medios de comunicación, había que favorecer el diálogo social impartiendo formación a los trabajadores y los empleadores y convenía organizar visitas de intercambio para compartir buenas prácticas. Los gobiernos debían mostrar la voluntad política de lograr la igualdad de género velando por que en todas las declaraciones oficiales pertinentes se incorporaran las cuestiones de género. Además, debían ratificar todos los convenios de la OIT relativos a la igualdad de género y había que aplicar cupos para que las mujeres gozaran de una representación adecuada en la formulación de políticas y la adopción de decisiones. Asimismo, había que alentar a la sociedad civil a contribuir a la sensibilización de la comunidad a las cuestiones de igualdad de género.
- 97.** La miembro gubernamental de España dio su respaldo a la declaración de la UE. Informó a la Comisión de que España había aplicado leyes sobre la igualdad de género y de que recientemente se había aumentado la duración de la licencia de paternidad de 15 a 20 días. Asimismo, se refirió a programas destinados a evaluar los cambios en el mundo del trabajo y a mejorar la empleabilidad de las mujeres. Señaló que era importante que las empresas consultaran a los sindicatos cuando formularan políticas e iniciativas en materia de género y observó que en España las empresas de más de 250 trabajadores estaban obligadas a establecer planes de igualdad de género negociados con los sindicatos. En esos planes se contemplaban los siguientes aspectos: la igualdad de acceso al empleo; análisis de las calificaciones; ascensos y formación; salarios; propuestas de ordenación del tiempo de trabajo para conciliar la vida laboral, familiar y personal; y prevención del acoso sexual y la discriminación por razón de sexo. Las PYME podían adoptar voluntariamente esos planes y el Gobierno prestaba apoyo financiero y técnico con ese fin.
- 98.** La miembro gubernamental de Nigeria se adhirió a la declaración realizada en nombre de varios países africanos. Describió el Ministerio Federal de Asuntos de la Mujer de su país y su papel en la formulación de una política nacional en materia de género. Opinó que, si bien la OIT había prestado un apoyo considerable respecto de las políticas y los programas que promovían la igualdad entre mujeres y hombres, se podían desplegar más esfuerzos para consolidar el programa de investigaciones y la base de conocimientos relacionados con las nuevas tendencias y los cambios en el mundo del trabajo, especialmente en el contexto de la crisis económica. A su juicio, el punto 4 propuesto para la discusión debía examinarse en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. Convenía que la OIT fortaleciera en mayor medida la capacidad de los mandantes y prestara asistencia técnica para promover la ratificación universal de los Convenios núms. 100 y 111. A modo de buen ejemplo, citó la revisión de la legislación laboral de Nigeria para adaptarla a los ocho convenios fundamentales de la OIT, en la que la Oficina había prestado asistencia para que el género se considerara una cuestión transversal. En el marco de los esfuerzos realizados por Nigeria para promover políticas que tuvieran en cuenta la perspectiva de género, se estaba examinando una estrategia nacional de autonomía económica y desarrollo para integrar un componente de incorporación de las consideraciones de género en el programa de políticas. Por último, señaló que Nigeria había ampliado la duración de la licencia de maternidad de las funcionarias públicas y que su política sobre educación básica universal garantizaba la gratuidad de la enseñanza a los varones y las niñas hasta la escuela secundaria.

-
- 99.** La miembro gubernamental del Canadá manifestó su acuerdo con la declaración realizada por la miembro gubernamental de Austria en nombre del grupo de los PIEM. Consideró que, para promover la igualdad de género, los gobiernos debían demostrar compromiso político; establecer marcos legislativos adecuados con la inclusión de criterios de aplicación; incorporar las cuestiones de género para contribuir a la planificación y las políticas sustentándolas en datos desglosados por sexo; establecer indicadores estrictos para medir el progreso, y promover el papel de las mujeres en la toma de decisiones en todos los niveles gubernamentales y de los interlocutores sociales. Se necesitaban estrategias específicas para las mujeres más vulnerables, particularmente las mujeres indígenas y jóvenes. Por último, los gobiernos debían adoptar medidas que ayudaran a los trabajadores a conciliar las obligaciones laborales y familiares, que podían consistir en alentar a los hombres a desempeñarse en el ámbito del cuidado de las personas.
- 100.** La miembro gubernamental de Chile observó que había sido valioso el apoyo técnico que la OIT había prestado a los países del MERCOSUR y a Chile, y las comisiones tripartitas sobre la igualdad de género habían brindado un foro para compartir puntos de vista y promover el diálogo social. Observó que, tal como sucede en Argentina, Chile había estado elaborando una estrategia para aplicar los instrumentos de gestión relativos a la igualdad de género desde 2002. Los discursos y las buenas intenciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres no eran suficientes; era indispensable contar con recursos financieros y humanos para aplicar las políticas.
- 101.** El miembro gubernamental del Brasil solicitó a la OIT que prestara más asistencia técnica sobre el aumento de la capacidad a los mandantes, especialmente para que se ratificaran los convenios de la OIT. Observó que tal apoyo técnico era necesario para ratificar el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).
- 102.** Una representante de la Asociación Internacional de los Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS) resumió las conclusiones de un informe recientemente publicado en el que se afirmaba que las mujeres eran mucho más numerosas en los trabajos poco seguros, con derechos e ingresos exigüos. La crisis económica mundial había incrementado los niveles de desempleo de las mujeres, particularmente en los países más pobres; por lo tanto, era imperativo abordar las condiciones laborales precarias y mejorar las medidas de protección social. Un medio de acción era la intervención de los interlocutores sociales en la formulación y ejecución de los PTDP. En el informe de la AICESIS se alegaba que las economías no podían recuperarse aplicando únicamente nuevas reglas en el sistema bancario. El respeto de los derechos sociales y la protección del medio ambiente constituían elementos clave a la hora de concebir un nuevo modelo de gobernanza mundial. Por ello, era importante que la OIT promoviera el uso de los instrumentos pertinentes y cooperara con otras instituciones internacionales, tales como el Banco Mundial, el FMI y la OMC.
- 103.** La Vicepresidenta empleadora resumió la posición del Grupo de los Empleadores sobre el punto 4. Los gobiernos eran responsables de velar por que la igualdad de género formara parte de las políticas nacionales de desarrollo y de generar un ambiente propicio para el crecimiento económico, la creación de empleo y la autonomía de la mujer. Los gobiernos debían adaptar la legislación del trabajo a la realidad de los países y brindar incentivos a las empresas que trabajaran en pos de la igualdad entre hombres y mujeres. Para que las mujeres pudieran participar plenamente en el mercado de trabajo, necesitaban acceso a la educación y la formación de competencias profesionales y el aprendizaje permanente. Se requerían iniciativas gubernamentales para ayudar a los trabajadores a conciliar la vida personal y laboral. Por ejemplo, los proyectos de infraestructura debían incluir instalaciones para el cuidado de los niños. Los gobiernos también debían velar por que la legislación del trabajo no presentara ningún obstáculo al empleo de las mujeres, y las leyes debían ser lo suficientemente flexibles para tener en cuenta las cuestiones relativas a la

igualdad de género y las necesidades de los trabajadores y de los empleadores, entre ellas el hecho de compartir equitativamente las responsabilidades familiares. Los gobiernos debían escuchar a los empleadores y atender a las necesidades del sector privado a la hora de elaborar planes de igualdad de género.

- 104.** En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, que contaba con el apoyo del Grupo de los Empleadores, se hacía un llamamiento a la OIT para que ajustara sus estructuras y métodos de trabajo a las necesidades y las realidades económicas y sociales de sus mandantes. Debía centrarse en su ventaja comparativa, su estructura tripartita y su mandato en el mundo del trabajo, para contribuir a alcanzar un entorno propicio para crear oportunidades de empleo productivo para mujeres en empresas sostenibles. Debía suministrar herramientas prácticas relativas a la igualdad de género para su uso por los empresarios en sus actividades diarias. Los empleadores en particular, sobre la base de la reunión de datos pertinentes, necesitaban el asesoramiento de la OIT en esferas en que las iniciativas habían dado resultados satisfactorios; éste debía ser de carácter analítico y no meramente descriptivo. De las deliberaciones de la Comisión surgía claramente que en el futuro se plantearían dos verdaderos desafíos: la reducción de la economía informal y el aumento de la participación de la mujer en la economía formal. Por consiguiente, en vista de estos comentarios de los empleadores las conclusiones de la Comisión debían prestar la debida atención a las prioridades de los mandantes relativas a la igualdad de género.
- 105.** En conclusión, expresó su satisfacción por las discusiones de la Comisión. A pesar de algunas dificultades de procedimiento, el debate se había realizado de forma eficaz y eficiente, e incluyeron el acuerdo sobre la necesidad de una transición de la economía informal a la formal. Las discusiones pusieron de manifiesto la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres para la economía en general, la necesidad de formación, la importancia de la conciliación del trabajo y la vida familiar, y la percepción de que la actual crisis económica brindaba oportunidades para el adelanto de la igualdad de género.
- 106.** La Vicepresidenta trabajadora advirtió que la crisis económica y del empleo había socavado el progreso y el desarrollo socialmente equitativos basados en el trabajo digno. No obstante, la crisis también podía brindar la oportunidad de compensar las desventajas acumuladas de la mujer y de idear nuevas formas de lograrlo. Esto sólo sería posible si se adoptaba un enfoque más coherente en las políticas financieras, comerciales, económicas, sociales, ambientales, laborales y de desarrollo. Las mujeres no conformaban un grupo homogéneo y las medidas debían centrarse en resolver las dificultades con que se enfrentaban las más vulnerables; debían tenerse en cuenta la raza, la discapacidad, la orientación sexual y la clase. El principal resultado de estas deliberaciones debía ser la formulación de recomendaciones normativas sólidas encaminadas a adelantar la igualdad de género en el trabajo. A su vez, estas políticas debían ser parte de un enfoque integral que abarcara las dimensiones de género del trabajo decente.
- 107.** Los gobiernos debían asumir un papel firme en la concepción de políticas macroeconómicas, la regulación del mercado de trabajo, la garantía de los derechos y la creación de un entorno propicio para poner en práctica los derechos de los trabajadores y la igualdad entre los sexos. No debía tolerarse la economía informal, pues se traducía en inseguridad, condiciones de trabajo deficientes y pobreza.
- 108.** La OIT debía seguir fomentando la convergencia y cohesión normativa a nivel nacional e internacional, especialmente por medio de la promoción de los beneficios del diálogo social y la participación de los interlocutores sociales del sistema de las Naciones Unidas, así como del FMI, el Banco Mundial, el G8 y el G20. Los PTDP debían velar por una mayor participación de los interlocutores sociales en su elaboración y ejecución y examinarse mediante una perspectiva de género. La OIT debía ayudar a los mandantes a

eliminar la segregación profesional y mejorar el acceso de las mujeres a la educación, el desarrollo de las calificaciones y la formación. La OIT debía prestar asistencia a los gobiernos para que elaboraran enfoques integrados de la igualdad de remuneración que se ocuparan no sólo de la remuneración, sino también de las cuestiones intersectoriales de los derechos, el mercado de trabajo y la seguridad social universal. Debía incluirse la licencia de paternidad. La asistencia técnica era necesaria para reformar las leyes y fortalecer las inspecciones laborales y los tribunales del trabajo. La labor de la OIT sobre la libertad de asociación, la negociación colectiva y la recopilación de los datos del mercado de trabajo debían centrarse en los sectores en que predominaban las mujeres: el empleo a tiempo parcial, temporal y por contrato.

- 109.** Era hora de que los gobiernos asumieran compromisos firmes sustentados por programas y financiación, entre otras cosas, mediante una presupuestación que reflejara las cuestiones de género. Los gobiernos debían ratificar y hacer cumplir los instrumentos clave de la OIT sobre igualdad de género, a saber, los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183, así como los Convenios núms. 87, 98, 175 y 177, y aplicar la Recomendación núm. 198. Era responsabilidad de los gobiernos velar por que la legislación que regía el mercado de trabajo reflejara la perspectiva de género a fin de garantizar que las mujeres percibieran un salario digno, gozaran de los derechos de pensión en igualdad de condiciones y se beneficiaran de una mayor protección de la maternidad. Las mujeres debían tener más oportunidades para ocupar puestos directivos y debían utilizarse cupos cuando fuese menester. La legislación tenía que inducir al cambio en los temas relativos a la armonización del trabajo y la vida privada y establecer mecanismos de aplicación. Ello podía lograrse impartiendo calificaciones sobre género a los inspectores del trabajo y los funcionarios judiciales. Instó a los gobiernos a no recortar puestos de trabajo del sector público en las esferas de guarderías, salud y educación, pues ello perjudicaría las actividades encaminadas a lograr la igualdad de género.
- 110.** La acción que debían acometer las organizaciones de trabajadores suponía, entre otras cosas, velar por una mayor representación de las mujeres en las estructuras sindicales, mejorar las calificaciones de los funcionarios necesarias para la incorporación de la perspectiva de género, idear programas educativos para los trabajadores y las trabajadoras que atendieran a las cuestiones de género, y ampliar más los conocimientos técnicos especializados sobre género relacionados con la remuneración, la seguridad social, la seguridad y la salud. La OIT podía ayudar a los sindicatos enseñándoles las pautas y calificaciones para poder efectuar una negociación colectiva en la que se tuvieran en cuenta las cuestiones de género. La OIT debía prestar asistencia técnica práctica, sin embargo, la responsabilidad principal de lograr la igualdad en el trabajo seguía incumbiendo a los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores. Por último, la oradora reiteró el empeño del Grupo de los Trabajadores en adoptar medidas que arrojaran resultados, confiando en que la próxima vez que la CIT abordara la igualdad de género los participantes podrían decir que esta Comisión había hecho un buen trabajo y que a la larga había redundado en avances para la mujer.
- 111.** La miembro gubernamental de Austria aludió a las observaciones de la Vicepresidenta empleadora sobre la flexibilidad de la legislación, en particular, a las disposiciones ligadas a la licencia de maternidad. En su país se obligaba a las embarazadas a tomar licencia antes de dar a luz, y la UE había estado discutiendo si la licencia previa al alumbramiento debía ser obligatoria o voluntaria. Indicó, sin embargo, que la discusión sobre las particularidades de las prestaciones y la licencia de maternidad podía fácilmente tener lugar en los países industrializados, donde las disposiciones y atribuciones en materia de protección de la maternidad eran buenas, y donde había una gran conciencia de las cuestiones de género. No obstante, en países menos desarrollados, las prestaciones de este tipo eran escasas o nulas. Ésta era una de las razones por las cuales la economía informal debía formalizarse. Urgió a todos los gobiernos a que al formular las políticas de desarrollo

tuvieran en cuenta la igualdad de género. Por último, se hizo eco de la opinión vertida por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores de no usar a la Comisión como foro para transmitir mensajes políticos. Destacó que los derechos de la mujer eran derechos humanos y debían respetarse.

Examen del proyecto de conclusiones

112. El Presidente presentó el Proyecto de conclusiones que había preparado el Grupo de Redacción, y agradeció a los miembros de dicho Grupo su ardua labor para finalizar el proyecto. También dio las gracias a la Oficina por su apoyo técnico.

Párrafo 1

113. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir la palabra «sexo» ubicada en la última oración por la palabra «género» a fin de que la última oración hiciera referencia a la «discriminación por razón de género». Esta frase era más abarcadora y reflejaba de manera más adecuada la terminología moderna comúnmente utilizada en la actualidad. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda dado que «discriminación por razón de sexo» era el término técnico utilizado en el Convenio núm. 111. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, se opuso a la enmienda.

114. La enmienda fue retirada.

115. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda destinada a insertar las palabras «y fomentar la igualdad de género.» al final de la última oración. La miembro gubernamental de Austria, en nombre del grupo de los PIEM, manifestó su apoyo a la enmienda, que equilibraba la referencia existente a la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

116. El párrafo 1 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 2

117. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda encaminada a sustituir las palabras «, la inspección del trabajo y los tribunales» por las palabras «y la inspección del trabajo», dado que los tribunales no supervisaban la aplicación de las leyes. La Vicepresidenta trabajadora se opuso aduciendo que los tribunales tenían diferentes responsabilidades en materia de aplicación según las jurisdicciones. La miembro gubernamental de Austria, hablando en representación del grupo de los PIEM, manifestó su apoyo al comentario de la Vicepresidenta trabajadora. La Vicepresidenta empleadora propuso sustituir la palabra «supervisado» por «aplicado». En alusión a la explicación de la Vicepresidenta trabajadora de que los tribunales en algunos países podían aplicar y supervisar la aplicación de las leyes y reglamentaciones, la Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda a fin de que el texto versara: «aplicado y/o supervisado».

118. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

119. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a sustituir la oración que comenzaba por «Muchos empleadores...» por «Muchos empleadores y grupos de empleadores, sindicatos y organizaciones de trabajadores han promovido la igualdad de

género.», a fin de garantizar que el texto incluyera una referencia a ambos interlocutores sociales. El Grupo de los Empleadores manifestó su apoyo a la enmienda y presentaron una subenmienda destinada a añadir las palabras «... más allá de las exigencias de la legislación» al final de la oración.

120. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
121. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda destinada a añadir palabras en la octava línea, ya que había sido propuesta como subenmienda en la discusión anterior de esta oración.
122. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir las palabras «crecimiento con alto coeficiente de empleo» por las palabras «empleo pleno y decente», que era más abarcador y se ajustaba a la terminología utilizada en el Informe de la Oficina para la Comisión. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda dado que el texto original hacía referencia al crecimiento de los puestos de trabajo, y las nuevas palabras propuestas desplazarían la atención al empleo. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para incluir además las palabras «empleo pleno y decente», lo que recibió el apoyo de la Vicepresidenta empleadora. La miembro gubernamental de Austria, hablando en nombre del grupo de los PIEM, presentó una subsubenmienda para sustituir las palabras «empleo pleno y decente» por las palabras «el pleno empleo y el trabajo decente».
123. La enmienda fue adoptada en su forma subsubenmendada.
124. El párrafo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 3

125. La Vicepresidenta trabajadora presentó la siguiente enmienda: «El grupo de las mujeres que trabajan es diverso y engloba a las trabajadoras de la economía informal, las mujeres rurales, migrantes, indígenas, pertenecientes a minorías y jóvenes.». El propósito del texto añadido era mostrar que, de la misma manera en que existían diferentes tipos de diversidad, también había diferencias en los sectores en que las mujeres estaban empleadas o aspiraban a estar empleadas. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los gobiernos gubernamentales de los Estados miembros de la UE, afirmó que era preferible hablar de «mujeres» y no sólo de «mujeres que trabajan», y presentó una subenmienda destinada a suprimir las palabras «que trabajan». Los trabajadores estuvieron de acuerdo y añadieron las palabras «... las cuales tienen necesidades específicas» a su propio texto.
126. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
127. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, retiró su enmienda destinada a trasladar la segunda oración de este párrafo.
128. La miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda encaminada a sustituir las palabras «y escasea el trabajo a tiempo completo» por las palabras «, se produce con frecuencia la discriminación basada en el embarazo y la maternidad y continúa la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo. Las mujeres predominan en los empleos a tiempo parcial de modo involuntario. A lo largo de la vida de la mujer, las fases de transición también suelen plantear problemas específicos.». De este modo se reflejaría el enfoque basado en el ciclo de la vida utilizado en el Informe. La Vicepresidenta empleadora solicitó

que la enmienda se analizara junto con la siguiente enmienda, que proponía la supresión de «a tiempo completo» después de «escasea el trabajo» en la cuarta línea, dado que a menudo escasea el trabajo en general. También propuso que se insertaran las palabras «todas las formas de trabajo». La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la subenmienda de la Vicepresidenta empleadora, ya que la cuestión del trabajo a tiempo completo revestía importancia. La Vicepresidenta trabajadora también se opuso a que se añadiera «todas las formas de trabajo», dado que era impreciso.

129. La miembro gubernamental de Austria, hablando en nombre del grupo de los PIEM, manifestó su apoyo a la enmienda pero presentó una subenmienda para que se suprimieran las palabras «con frecuencia». El miembro gubernamental de Nueva Zelanda presentó una subenmienda para que se sustituyeran las palabras «escasea el trabajo a tiempo completo» por las palabras «escasean las oportunidades de trabajo». Sin embargo, la Vicepresidenta trabajadora hizo hincapié en la importancia de destacar la necesidad de puestos a tiempo completo, y presentó una subenmienda para insertar las palabras «escasean el trabajo a tiempo completo y todas las formas de empleo». La Vicepresidenta empleadora no estuvo de acuerdo. Los grupos lograron un consenso con el miembro gubernamental de Nueva Zelanda y presentaron una subenmienda para insertar las palabras «escasean todas las formas de trabajo, en particular a tiempo completo».
130. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
131. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda destinada a sustituir las palabras «a tiempo completo» después de las palabras «escasea el trabajo».
132. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó la enmienda en que proponía la sustitución de la palabra «peor» por la palabra «mal» en la sexta línea.
133. La enmienda fue adoptada.
134. La miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda en la que proponía insertar las palabras «en algunos casos» después de las palabras «de la mujer» en la octava línea.
135. La enmienda fue adoptada.
136. La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda en vista de la adopción de la enmienda anterior.
137. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda en la que proponía sustituir las palabras «Se considera que», insertar las palabras «Es importante crear las condiciones para la participación activa de los hombres en las responsabilidades familiares para atender». Ello era importante porque la UE tomaba muy en serio el papel del hombre en la igualdad de género.
138. La enmienda fue adoptada.
139. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda destinada a suprimir las palabras «, es una cuestión vital para lograr que los hombres compartan las responsabilidades familiares».
140. La enmienda fue adoptada.

-
- 141.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda en la que proponía suprimir las palabras «y productivo», dado que «trabajo decente» era una expresión incluyente y comprendía el trabajo productivo. La Vicepresidenta empleadora se oponía a la enmienda pues por lo general el trabajo decente se refería a las condiciones de trabajo y las empresas sólo podían crear nuevos puestos de trabajo si el trabajo era productivo. Tras un intercambio de opiniones sobre el significado de trabajo decente, se pidió a la representante del Consejero Jurídico que aclarara la cuestión. Ésta explicó que, a diferencia de la expresión «trabajo decente y productivo» que se estaba examinando, «trabajo decente» era una expresión acuñada en la OIT, como se acordó en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa adoptada por la Conferencia en 2008. En la sección I.A de la Declaración, se describía el Programa de Trabajo Decente sobre la base de los cuatro objetivos estratégicos del mandato constitucional de la OIT, uno de los cuales era promover el empleo. Los principios subyacentes de ese objetivo incluían la promoción del empleo pleno y productivo, un concepto extraído del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). La Declaración también se refería a la necesidad de que las empresas fueran sostenibles para alcanzar ese objetivo estratégico. En consecuencia, la expresión «escasez de trabajo decente» se refería a la falta de esos aspectos del trabajo decente, mientras que «escasez de trabajo decente y productivo» no tenía un significado convenido.
- 142.** La enmienda fue adoptada.
- 143.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda destinada a sustituir las palabras «las bajas remuneraciones,» por las palabras «la persistencia de la brecha salarial entre mujeres y hombres, las bajas remuneraciones en general,» y presentó una subenmienda para sustituirlas por las palabras «la falta de seguridad social, la brecha salarial entre mujeres y hombres, las bajas remuneraciones en general».
- 144.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 145.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda en la que proponía insertar las palabras «públicos asequibles» después de las palabras «y servicios». La enmienda reflejaba mejor el hecho de que las mujeres tenían otras responsabilidades familiares conexas con su papel reproductivo y también hacían frente, igual que los hombres, a obstáculos para acceder a servicios públicos asequibles. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda propuso una subenmienda destinada a insertar las palabras «servicios tanto públicos como privados». La Vicepresidenta empleadora subenmendó el texto a fin de que, en aras de la brevedad, rezara: «y servicios asequibles». La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda para suprimir la palabra «públicos».
- 146.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 147.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir las palabras «Para formalizar la economía informal» por las palabras «para formalizar la economía informal y solucionar las situaciones de precariedad en la economía formal», en razón de que debían tenerse en cuenta tanto la realidad de la economía informal como la de la formal. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda aduciendo que no debía considerarse parte de la economía formal a los empleadores que no acataban la ley. La miembro gubernamental de Austria, en nombre del grupo de los PIEM, también se opuso a la enmienda, al igual que los miembros gubernamentales del Canadá e Iraq.
- 148.** La enmienda fue retirada.

-
149. La miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, retiró la enmienda que proponía suprimir las palabras «y el tripartismo, y los principios» después de las palabras «el diálogo social» y añadir la palabra «los» antes de «derechos del trabajo».
 150. La miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, retiró la enmienda destinada a añadir un nuevo párrafo.
 151. El párrafo 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 4

152. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a sustituir las palabras «no es sólo» por la palabra «es», a fin de aplicar un enfoque más positivo y dinámico al examinar la cuestión de la igualdad de género. La Vicepresidenta empleadora manifestó su acuerdo al respecto. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una subenmienda para revisar la oración, de modo que quedara redactada como sigue: «La igualdad de género no es sólo una cuestión de justicia social, sino que también se funda en un enfoque basado en los derechos y la eficiencia». La Vicepresidenta trabajadora presentó una subsubenmienda para fundir las dos primeras oraciones agregando la palabra «y», de manera que el texto resultante fuera el siguiente: «La igualdad de género es una cuestión de justicia social y se funda en un enfoque basado en los derechos y la eficiencia económica».
153. La subsubenmienda fue adoptada.
154. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir las palabras «justicia y eficiencia económicas» por las palabras «justicia social y eficiencia», pues ese último término también englobaba la eficiencia económica. La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda a esa propuesta para que rezara «justicia social y eficiencia económica».
155. La subenmienda fue adoptada.
156. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda encaminada a suprimir las oraciones tercera, cuarta y quinta del párrafo y a agregar la palabra «económicos» después de la palabra «culturales». El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores se mostraron partidarios de la modificación propuesta.
157. La enmienda fue adoptada.
158. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda encaminada a insertar las palabras «y salvar» después de las palabras «han de determinar», lo que significaba que además de determinar los obstáculos, había que salvarlos. La Vicepresidenta empleadora se pronunció a favor de la enmienda, pero observó que debía revisarse la versión española de la misma.
159. La enmienda fue adoptada.
160. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda consistente en insertar las palabras «basadas en la raza, el origen étnico, la casta, el origen indígena, la edad, la discapacidad, la religión y la orientación sexual» después de las palabras «formas de discriminación», a fin de definir distintas formas de discriminación. En la propuesta también se subrayaban los motivos por los que la mujer podía ser víctima de doble o múltiple discriminación.

-
- 161.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda, dado que en el Convenio núm. 111 se esbozaban siete tipos de discriminación. La miembro gubernamental de Austria, hablando en nombre del grupo de los PIEM, dijo que prefería el texto original.
- 162.** La enmienda fue retirada.
- 163.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a sustituir la oración «Las mujeres que se enfrentan a múltiples formas de discriminación merecen atención especial.» por la nueva oración «Hay que establecer políticas y programas para hacer frente a las múltiples formas de discriminación contra la mujer.». Se trataba de una oración más positiva y dinámica y tenía un tono menos condescendiente. La Vicepresidenta empleadora afirmó que la cuestión estaba más relacionada con las actividades de los gobiernos, por lo que invitó al Grupo Gubernamental a que tomara la palabra. La miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, respaldó la enmienda. La miembro gubernamental de Austria, hablando en nombre del grupo de los PIEM, presentó una subenmienda para sustituir la palabra «Hay» por la palabra «Habría». Tanto la Vicepresidenta trabajadora como la Vicepresidenta empleadora respaldaron la subenmienda.
- 164.** La subenmienda fue adoptada.
- 165.** La miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, retiró una enmienda pues se refería básicamente a la situación en la UE, donde las tasas de fecundidad estaban disminuyendo en países como España e Italia, mientras que en otros, como Suecia, eran elevadas.
- 166.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda en la que proponía añadir la oración: «Las estrategias deberían tener en cuenta la perspectiva del ciclo de vida, prestando especial atención a las situaciones de transición en la vida de las mujeres y los hombres.». La enmienda tenía por objeto que se tuvieran en cuenta las deliberaciones de la Comisión sobre el ciclo de vida.
- 167.** La enmienda fue adoptada.
- 168.** El párrafo 4 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 5

- 169.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda para sustituir la oración que empezaba con las palabras «Una serie de medidas adoptadas recientemente...» por la oración siguiente: «Diversas medidas nuevas (como el establecimiento de la licencia de paternidad y la licencia paternal) han permitido que los padres que trabajan compartan en mayor medida las responsabilidades familiares; dichas medidas podrían ponerse en práctica en otros lugares.». Con ello se aclararía que el párrafo no se refería a los padres en general, sino a los padres «que trabajan».
- 170.** La Vicepresidenta empleadora afirmó que respaldaría la enmienda si se sustituía la palabra «y» incluida en la expresión entre paréntesis por la palabra «o». La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una subenmienda para sustituir la palabra «o» por las palabras «y/o».

-
- 171.** La subenmienda fue adoptada.
- 172.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda en dos partes. En la primera se sustituiría la palabra «y» por la palabra «o» después de la palabra «paternidad». Posteriormente se subenmendó para que rezara «y/o».
- 173.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 174.** La segunda parte proponía que en la octava línea, después de las palabras «reducir los», se suprimiera la palabra «prolongados». De este modo se aseguraría un texto coherente con la enmienda anterior y al mismo tiempo se reconocía que las mujeres también trabajaban horarios prolongados. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda ya que era importante subrayar la división entre los sexos en materia de trabajo excesivo, puesto que se ejercía presión sobre los hombres para que trabajaran muchas horas, lo que les dificultaba asumir sus responsabilidades familiares. La miembro gubernamental de Suecia, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, convino en que el texto original era preferible.
- 175.** La segunda parte de la enmienda fue retirada.
- 176.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir las palabras «las personas de edad o de los familiares enfermos» por «los hijos y de las personas a cargo», pues las personas a cargo podrían no ser de edad ni estar enfermas.
- 177.** La enmienda fue adoptada.
- 178.** Los miembros gubernamentales de Australia, Canadá y Nueva Zelandia presentaron una enmienda cuya finalidad era sustituir la palabra «Cuando» por «Hay datos que demuestran que cuando» a fin de sustentar la afirmación en pruebas y reconocer que las experiencias diferían según el país.
- 179.** La enmienda fue adoptada.
- 180.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a suprimir la palabra «innovadora» al comienzo de la última oración, porque podía malinterpretarse que contenía connotaciones negativas, como medidas inusuales o improvisadas. La Vicepresidenta empleadora manifestó su desacuerdo ya que era necesario ser innovador, habida cuenta de que las leyes y las políticas del pasado no habían permitido que se abordaran las cuestiones relativas a la igualdad de género actuales. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, apoyó la posición de los empleadores.
- 181.** La enmienda fue retirada.
- 182.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando en nombre de Australia, Canadá y Nueva Zelandia, presentó una enmienda encaminada a modificar la última oración, que no era pertinente al texto español.
- 183.** La enmienda fue adoptada.
- 184.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda destinada a añadir la oración: «Se debe velar por que los hombres poco calificados no se vuelvan más vulnerables.» al final del párrafo, dado que era más propicio al equilibrio de género, y en algunos países y sectores, los hombres también eran potencialmente más vulnerables.

185. La enmienda fue adoptada.

186. El párrafo 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 6

187. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir las palabras «un rápido crecimiento» por las palabras «una rápida transformación» en la segunda línea, dado que las repercusiones de la globalización en el crecimiento no habían sido constantemente positivas o negativas. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda destinada a añadir las palabras «y transformación» después de «un rápido crecimiento», ya que el crecimiento y los cambios eran indiscutiblemente consecuencias de la globalización. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subsubenmienda para añadir las palabras «en algunos países» después de las palabras «crecimiento y transformación».

188. La enmienda fue adoptada en su forma subsubenmendada.

189. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda cuya finalidad era añadir una nueva oración.

190. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a añadir la nueva oración siguiente al final del párrafo: «Para ello, se estudiarán las consecuencias de las políticas de las instituciones financieras internacionales, con inclusión del ajuste estructural, sobre la igualdad de género.». Esto adaptaría el párrafo a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, que «encomienda a la OIT la responsabilidad de examinar y considerar todas las políticas económicas y financieras internacionales teniendo en cuenta el objetivo fundamental de la justicia social». Los comentarios realizados por la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de la Argentina, Austria, Canadá, Nueva Zelanda y Sudáfrica fueron seguidos por una subenmienda propuesta encaminada a adaptarla a la Declaración de Doha sobre la financiación para el desarrollo de 2008 o a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. Se llegó a un acuerdo sobre una subenmienda propuesta por la Vicepresidenta empleadora que versaba: «Para lograr la coherencia de las políticas, la OIT examinará y tendrá en cuenta todas las políticas económicas y financieras internacionales a la luz de la igualdad de género».

191. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

192. El párrafo 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 7

193. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda encaminada a sustituir las primeras dos oraciones por las dos oraciones siguientes: «La crisis actual está teniendo consecuencias nefastas en el mundo del trabajo, ya que millones de trabajadores han perdido el empleo. El empleo debería ser un elemento central de la respuesta a la crisis.». Los trabajadores estimaban que el texto original resultaba demasiado débil en cuanto a las repercusiones de la crisis actual y no abordaba la necesidad de considerar al «empleo» como una manera clave de revigorizar la economía mundial. La Vicepresidenta empleadora destacó la gravedad de las repercusiones de la crisis en los empleadores y el papel central de las PYME en la respuesta a la crisis. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, propuso una subenmienda destinada a comenzar el párrafo 7 con la oración

siguiente: «La crisis actual está teniendo consecuencias nefastas en el mundo del trabajo, ya que se están cerrando empresas y los trabajadores están perdiendo su empleo. La recuperación económica y, por ende, el empleo deberían ser un elemento central de la respuesta a la crisis.».

- 194.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 195.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, retiró las dos enmiendas encaminadas a suprimir las oraciones segunda y tercera e insertar la palabra «significaría» en la sexta línea.
- 196.** El párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 8

- 197.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir el párrafo 8 por el párrafo siguiente:

Es preciso que los planes de recuperación aplicados durante las crisis económicas tengan en cuenta sus repercusiones en las mujeres y que integren las preocupaciones de género en todas las medidas. Las medidas a corto plazo pueden consistir en la creación de empleo y la conservación de los puestos de trabajo ya existentes, medidas de sustitución de ingresos para ayudar a las mujeres y los hombres que se ocupan del cuidado de algún familiar, la formación profesional y la readaptación profesional, y el apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYME). Estas medidas deben ajustarse a los objetivos a largo plazo del desarrollo económico y social sostenible que coinciden con los objetivos de la igualdad de género y la protección del medio ambiente.

La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda destinada a insertar las palabras «y los hombres» después de «las mujeres» en la primera oración, con lo que la Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo.

- 198.** Tras las sugerencias de los miembros gubernamentales de Australia y Nueva Zelandia de que la enmienda trascendía el mandato de la Comisión al presentar la noción de la protección del medio ambiente, la Vicepresidenta trabajadora presentó una subsubenmienda para que la última oración a fin de que versara: «Estas medidas deben ajustarse a los objetivos a largo plazo del desarrollo económico, social y ambiental sostenible, con inclusión de la igualdad de género.».
- 199.** La enmienda fue adoptada en su forma subsubenmendada.
- 200.** Las tres enmiendas propuestas por los Gobiernos de los Estados miembros de la UE relativas al párrafo 8 quedaron sin efecto como resultado de la subsubenmienda adoptada anteriormente.
- 201.** El párrafo 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 9

- 202.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda cuya finalidad era añadir la palabra «adecuadamente» en la primera línea, después de la palabra «legislación». La miembro gubernamental de Australia propuso una subenmienda destinada a utilizar las palabras «cuando proceda» en lugar de la palabra «adecuadamente».

-
- 203.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 204.** La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda encaminada a añadir palabras en la segunda línea del párrafo dado que había sido abordado por la enmienda anterior en su forma subenmendada.
- 205.** La miembro gubernamental de Australia presentó una enmienda destinada a suprimir las palabras «y a» al comienzo de la segunda línea.
- 206.** La enmienda fue adoptada.
- 207.** El miembro gubernamental del Reino Unido presentó una enmienda al texto para sustituir las palabras posteriores «En las épocas de crisis económica,». El representante del Consejero Jurídico explicó que al presentar su enmienda, el representante del Gobierno del Reino Unido había propuesto revisiones de esta enmienda. La cuestión que había de decidirse era si, en virtud del artículo 63 del Reglamento, la nueva redacción se ajustaba al significado de la propuesta original o si iba más allá de una subenmienda genuina. El miembro gubernamental del Reino Unido procedió a presentar su nueva redacción propuesta por escrito, y la Comisión decidió por consenso proceder con dicho texto. Tras el debate, la Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para que versara de la siguiente manera:

En las épocas de crisis económica, conviene aumentar la inversión gubernamental en servicios públicos y comunitarios, de ser necesario, incluso en las zonas rurales. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían combatir los estereotipos de género que podrían influir en la manera en que las mujeres sufren la crisis. Convendría insistir en la necesidad de que se compartan en mayor medida las responsabilidades en relación con el cuidado de personas y el hogar para que las mujeres y las niñas no sigan asumiendo la mayoría de las tareas domésticas. Las mujeres deberán tener el mismo nivel de participación que los hombres en todos los debates sobre los planes de recuperación, ya sea que se esté tratando su diseño o evaluando sus resultados.

- 208.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 209.** Dos enmiendas propuestas por los miembros gubernamentales de Australia, Canadá y Nueva Zelanda, y por la Vicepresidenta empleadora quedaron sin efecto como resultado de la adopción de la enmienda anterior en su forma subenmendada.
- 210.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda encaminada a insertar una palabra que no era pertinente al texto español.
- 211.** La enmienda fue adoptada.
- 212.** El párrafo 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 10

- 213.** Una enmienda presentada por la Vicepresidenta trabajadora para sustituir el párrafo 10 por un nuevo párrafo sobre el cambio climático y los empleos verdes fue subenmendada por la miembro gubernamental de Nueva Zelanda.
- 214.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

215. Una enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Australia, Canadá y Nueva Zelandia sobre empleos verdes quedó sin efecto.

216. El párrafo 10 fue adoptado en su forma subenmendada.

Párrafo 11

217. El párrafo 11 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 12

218. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda en que proponía sustituir las palabras «El crecimiento sostenido, productivo y con empleo» y presentó una segunda enmienda para sustituir las palabras «las medidas relativas a la igualdad pueden traducirse en mejoras de las productividad» por las palabras «las medidas relativas a la igualdad se traducen en mejoras de la productividad y en trabajo decente», para que la redacción fuera más enérgica y positiva y para subrayar los temas del trabajo decente y la igualdad. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para trasladar las palabras «y proporcionar trabajo decente» al final de la oración.

219. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

220. El párrafo 12 se adoptó en su forma enmendada.

Párrafo 13

221. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda destinada a suprimir toda la oración que comienza con las palabras «Debe prestarse», en razón de que incluir el adjetivo «jóvenes» después de «mujeres» limitaba el significado, especialmente porque en el párrafo 3 ya se hacía mención a las mujeres jóvenes. La Vicepresidenta trabajadora reconoció que ya se había hecho referencia a las mujeres jóvenes anteriormente y estaba dispuesta a examinar la enmienda. Los trabajadores querían asegurarse de que no se olvidara la situación de las mujeres. En la situación actual de crisis, las mujeres jóvenes se veían particularmente afectadas; estaban perdiendo sus empleos o empresas. La Vicepresidenta empleadora sugirió insertar las palabras «y los hombres» antes de la palabra «jóvenes».

222. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

223. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda en que proponía sustituir las palabras «las divisiones ocupacionales» por «la segregación ocupacional» en la última oración. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda destinada a sustituir las palabras «como las divisiones ocupacionales por motivos de género» por las palabras «que podrían abarcar la segregación ocupacional por motivos de género» en la última oración.

224. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

225. El párrafo 13 se adoptó en su forma enmendada.

Párrafo 14

226. El párrafo 14 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 15

227. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda encaminada a que en la oración sobre la educación y el desarrollo de las calificaciones se sustituyeran las palabras «ambos sexos» por las palabras «mujeres y hombres» para mantener la congruencia terminológica con otras partes del texto. Los miembros del Grupo de los Empleadores estuvieron de acuerdo.

228. La enmienda fue adoptada.

229. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda encaminada a sustituir las oraciones siguientes:

Las mujeres suelen verse afectadas por el desequilibrio entre la oferta y la demanda de conocimientos especializados en el mercado laboral. La segregación ocupacional tradicional concentra a las mujeres en actividades económicas poco calificadas y «femeninas», que a menudo se caracterizan por la saturación del mercado y la baja demanda. En consecuencia, es indispensable que las mujeres puedan adquirir las calificaciones necesarias para el desarrollo personal a fin de satisfacer las demandas cambiantes del mercado de trabajo. Para evitar la acumulación de desventajas, las políticas de educación y mejora de las calificaciones deberían orientarse a la igualdad de oportunidades para niñas y mujeres, incluidas las que se reincorporan al mercado laboral después de criar a los hijos.

por el texto siguiente:

La segregación ocupacional tradicional concentra a las mujeres en actividades económicas que requieren escasas calificaciones, tradicionalmente «femeninas» y caracterizadas a menudo por las bajas remuneraciones. Por tanto, es fundamental realzar la importancia y el valor de los puestos de trabajo, los sectores y las actividades donde hay un número desproporcionado de mujeres, entre otras cosas, atrayendo a los hombres hacia esos puestos, sectores y actividades. También se debería alentar a las mujeres a adquirir las calificaciones relacionadas con los puestos de trabajo, las actividades y los sectores en que predominan los trabajadores. Para evitar la acumulación de desventajas, las políticas de educación y mejora de las calificaciones deberían orientarse a garantizar la igualdad de oportunidades para las niñas y mujeres y a alentar a los hombres a asumir responsabilidades familiares para que las mujeres puedan reincorporarse al mercado de trabajo después de criar a los hijos.

La miembro gubernamental de Australia propuso algunas subenmiendas encaminadas a ampliar la redacción, entre otras cosas, la sustitución de la palabra «fortalecer» por las palabras «reconocer de manera apropiada», la sustitución de las palabras «entre otras cosas, atrayendo a los hombres hacia esos puestos, sectores y actividades» por las palabras «y hacer de estas opciones de empleo atractivas tanto para mujeres como para hombres.»; sustituyendo la tercera oración de la enmienda por la siguiente: «Se deberían adoptar disposiciones a fin de que las mujeres adquirieran las calificaciones necesarias para los puestos de trabajo, actividades y sectores que crecen y ofrecen oportunidades de trabajo decente.»; reemplazando además las palabras «y a alentar a» por las palabras «para alentar»; y eliminando las palabras «después de criar a los hijos». Los miembros del Grupo de los Empleadores estuvieron de acuerdo.

230. La enmienda, en su forma subenmendada, fue adoptada.

231. Habida cuenta de la adopción a la enmienda anterior, quedaron sin efecto las enmiendas al párrafo 15 siguientes: D.15, D.16, D.17, D.18, D.76 y D.104.

232. El párrafo 15 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 16

233. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre del Canadá y Nueva Zelandia, presentó una enmienda encaminada a sustituir la palabra «aceptadas» por la palabra «accesibles». Las Vicepresidentas trabajadora y empleadora estuvieron de acuerdo.

234. La enmienda fue adoptada.

235. El párrafo 16 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 17

236. El párrafo 17 fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo párrafo propuesto después del párrafo 17

237. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda en que proponía añadir el nuevo párrafo siguiente después del párrafo 17: «Reducir las situaciones de trabajo precario en la economía formal, donde hay una proporción excesiva de mujeres, exige una combinación de medidas de política que supongan regulaciones más firmes del mercado de trabajo y medidas de intervención en el mercado de trabajo». Destacó la importancia de este párrafo, que procuraba abordar la cuestión del trabajo precario en la economía formal. La Vicepresidenta empleadora no apoyó esta enmienda y afirmó que la economía formal no podía abarcar el trabajo precario. La Vicepresidenta trabajadora respondió que la palabra «precario» en esta enmienda no significaba el trabajo realizado fuera de los marcos reglamentarios y jurídicos, sino el trabajo inseguro que brindaba escasos derechos y privilegios. En este sentido, sostuvo que había trabajo precario en la economía formal.

238. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, opinó que la expresión «donde hay una proporción excesiva de mujeres» representaba un problema, ya que había sectores en los que también los hombres estaban en situación desfavorable. La Vicepresidenta trabajadora subenmendó la enmienda a fin de suprimir la expresión «donde hay una proporción excesiva de mujeres» y añadir las palabras «con una perspectiva de género» al final del párrafo. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, estuvo de acuerdo, al igual que el Grupo de los Empleadores.

239. La Vicepresidenta empleadora pidió que se aclarara el significado de la palabra «precario» señalando que, por ejemplo, el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial no podían considerarse precarios. La Vicepresidenta trabajadora reiteró que los mismos trabajadores temporales se considerarían precarios y sugirió incorporar en la enmienda una lista de situaciones de empleo precarias. En la opinión del Grupo de los Empleadores, este enfoque incluía una idea anticuada del trabajo, que contradecía el enfoque de flexiseguridad de varios países de la UE y recordó que trabajo «precario» tenía connotaciones diferentes en distintos países y contextos. El Presidente señaló que los párrafos 275 y 276 del Informe de

la Oficina contenían una descripción de las formas atípicas de empleo. La miembro gubernamental de los Estados Unidos preguntó cómo se había llegado a la definición suministrada en el Informe de la Oficina. La representante del Secretario General explicó que el texto se había basado en investigaciones especializadas del Sector de Empleo, en particular las publicaciones *Tendencias mundiales del empleo*, y recursos sobre la relación de trabajo. Además, la Vicepresidenta trabajadora indicó que la bibliografía de la OIT incluía diferentes definiciones de trabajo precario. En el marco de la OIT había un acuerdo sobre el término «precario». El párrafo 276 del informe rezaba de la siguiente forma: «El trabajo precario, que se caracteriza por la inseguridad del empleo, brinda a los trabajadores oportunidades escasas o nulas de controlar sus condiciones de trabajo, exigir el pago de prestaciones de seguridad social, o ejercer el derecho de libertad sindical y de asociación». La Vicepresidenta empleadora mantuvo su posición de que la referencia al trabajo precario en la economía formal debía suprimirse de la enmienda, habida cuenta de que el Grupo de los Empleadores no podía reconocer el trabajo precario en la economía formal.

240. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la Unión Europea, respaldó la posición del Grupo de los Trabajadores, aunque sugirió una subenmienda destinada a suprimir las palabras «más firmes» de la expresión propuesta «regulaciones más firmes del mercado de trabajo» y propuso cambiar al redacción de la primera línea para que dijera: «Reducir las situaciones de trabajo precario caracterizadas por la inseguridad del empleo en la economía formal». La Vicepresidenta empleadora señaló que en la práctica no era posible controlar la seguridad del empleo y, en consecuencia, rechazó la subenmienda. La Vicepresidenta trabajadora propuso una nueva redacción de la primera línea que rezara: «Reducir las situaciones de trabajo caracterizadas por el trabajo inseguro e inestable en la economía formal...». La Vicepresidenta empleadora la rechazó, observando que en el párrafo 277 del Informe se mencionaba la participación del empleo a tiempo parcial en los países industrializados como proporción del empleo total. La mayor tasa de este tipo de empleo correspondía a los Países Bajos, en que prácticamente una tercera parte de los trabajadores tenían contratos a tiempo parcial, seguidos del Japón, Australia, Nueva Zelanda y Reino Unido. No podía considerarse a estos trabajadores como precarios. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, señaló que parte del trabajo a tiempo parcial podía ser precario y que gran parte no lo era. Tras celebrar consultas con el Grupo Gubernamental, la Vicepresidenta trabajadora propuso una nueva subsubenmienda, que incluiría la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE a fin de que el nuevo párrafo rezara: «Reducir las situaciones de trabajo precario cuando se caractericen por el trabajo inseguro e inestable en la economía exige una combinación de medidas de política que supongan regulaciones del mercado de trabajo y medidas de intervención en el mercado de trabajo con una perspectiva de género». El Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo.

241. La enmienda fue adoptada en su forma subsubenmendada.

242. El nuevo párrafo propuesto después del párrafo 17 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 18

243. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda encaminada a sustituir las palabras «Las mujeres rurales» ubicadas al comienzo del párrafo por las palabras «Las mujeres, en particular las mujeres rurales,». El Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo.

-
244. La enmienda fue adoptada.
245. La miembro gubernamental del Canadá, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de Australia y Nueva Zelanda, presentó una enmienda encaminada a sustituir el término «reproductive» por el término «family», enmienda que no era pertinente para el texto español. La Vicepresidenta empleadora pidió que esta enmienda se considerara junto con las dos enmiendas subsiguientes, que se referían a la misma oración. El Presidente estuvo de acuerdo en que se examinaran juntas. Tras un intercambio de opiniones acerca de dicha función, que solía dar pie a la discriminación, la miembro gubernamental de Australia presentó una subenmienda para utilizar las palabras «las responsabilidades familiares de las mujeres». Las Vicepresidentas empleadora y trabajadora manifestaron su acuerdo al respecto.
246. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
247. A raíz de la adopción de la enmienda anterior, otras dos enmiendas al párrafo 18 quedaron sin efecto.
248. El párrafo 18 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 19

249. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda encaminada a sustituir la última oración del párrafo por la siguiente «Los gobiernos deberían adoptar medidas para velar por que los nuevos puestos de trabajo estén disponibles tanto para hombres como para mujeres de manera equitativa.», pues dicha formulación reflejaba con más claridad la dimensión de género de las obras públicas con un alto coeficiente de empleo. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda destinada a sustituir el término «gobiernos» por las palabras «Los gobiernos y los interlocutores sociales», y a invertir el orden de las palabras «para hombres y mujeres» a fin de que se leyera «para mujeres y hombres». El Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo.
250. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
251. Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, Canadá y Nueva Zelanda encaminada a sustituir palabras, en la tercera línea quedó sin efecto como consecuencia de la subenmienda adoptada anteriormente.
252. El párrafo 19 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 20

253. Una enmienda presentada por la Vicepresidenta trabajadora proponía suprimir las dos primeras oraciones del párrafo. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda, pues las ZFI habían demostrado ser muy beneficiosas para algunas economías y habían creado puestos de trabajo para mujeres. Los miembros gubernamentales de Australia, Canadá y Estados Unidos tampoco estuvieron de acuerdo con la enmienda. La Vicepresidenta trabajadora, que recalcó que había datos concretos sobre las condiciones de trabajo inadmisibles reinantes en algunas ZFI, aceptó retirar la enmienda, en el entendido de que la enmienda siguiente de su Grupo sería aceptada.
254. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda presentada.

-
- 255.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para suprimir el término «very» del texto en inglés, enmienda que no era pertinente para el texto español. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo.
- 256.** La enmienda fue adoptada.
- 257.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para sustituir las palabras «pueda dar lugar a» por las palabras «deriva en». La Vicepresidenta empleadora se pronunció a favor de la enmienda.
- 258.** La subenmienda fue adoptada.
- 259.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir la cuarta oración, que comenzaba del modo siguiente: «Es motivo de preocupación...» por la siguiente «No obstante, es motivo de preocupación que en muchos casos la falta de aplicación de las normas de trabajo deriva en condiciones de trabajo inaceptables.». Puesto que ni el Grupo de los Empleadores ni el Grupo Gubernamental estaban de acuerdo con la oración, ésta fue retirada.
- 260.** El párrafo 20 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 21

- 261.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda a fin de sustituir la tercera oración, que comenzaba por «Es necesario lograr que los regímenes de pensiones...» por la oración siguiente: «Es necesario lograr que los regímenes de pensiones sean financieramente sostenibles y eliminen el trato desigual de la mujer, que deja a las mujeres de edad al borde de la pobreza.». Dijo que el texto propuesto era más claro en cuanto a su significado. Propuso entonces una subenmienda en la tercera oración revisada que sustituyera las palabras «y eliminen» por las palabras «para eliminar» después de las palabras «... sean financieramente sostenible». Convenía esta redacción más incluyente, pues algunos regímenes de pensiones voluntarios no podían clasificarse ni como públicos ni como privados. Los miembros gubernamentales de Nueva Zelanda e Indonesia estuvieron de acuerdo con la enmienda en su forma subenmendada. Tras un intercambio de opiniones entre las Vicepresidentas empleadora y trabajadora acerca de si los regímenes de pensiones públicos y los privados constituían las dos únicas modalidades, el Grupo de los Empleadores aceptó la subenmienda.
- 262.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 263.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda destinada a sustituir las palabras «para eliminar» por las palabras «y eliminen» en la octava línea. La Vicepresidenta trabajadora planteó una cuestión de orden y dijo que la enmienda debía quedar sin efecto debido a la adopción de la enmienda anterior.
- 264.** La enmienda quedó sin efecto.
- 265.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda que no era pertinente para el texto en español.
- 266.** La enmienda fue adoptada.

267. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda destinada a suprimir la última oración: «No deberían dejarse de lado las prestaciones de paternidad.» porque era redundante, ya que el concepto de paternidad se había mencionado en otras secciones. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda porque la oración se refería a la protección social, lo que era pertinente a esta sección. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, también se opuso a la enmienda. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda con la siguiente nueva redacción de la oración: «No deberían dejarse de lado las licencias de paternidad y/o parentales.». La Vicepresidenta trabajadora respaldó la subenmienda, pero presentó una subsubenmienda para sustituir la palabra «licencias» por la palabra «prestaciones».

268. La enmienda fue adoptada en su forma subsubenmendada.

269. El párrafo 21 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 22

270. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda, que inicialmente no afectaba al texto en español, en que proponía que se sustituyeran las palabras «diferenciados por sexo» por las palabras «diferenciados por género» en la segunda oración y las palabras «diferenciadas por sexo» por las palabras «diferenciadas por género» en la tercera oración. Observó que la Comisión había decidido anteriormente utilizar el término «género» cuando éste era más adecuado, como sucedía en estas dos oraciones. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda y respondió que el párrafo se refería concretamente a la salud y la seguridad, razón por la cual era más apropiado utilizar la palabra «sexo». La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, también se opuso a la enmienda, pues el contexto del párrafo justificaba el uso de la palabra «sexo». El Presidente sugirió que se emplearan las palabras «mujeres y hombres». La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para sustituir las palabras «diferenciados en las mujeres y los hombres». La Vicepresidenta empleadora observó que la palabra «diferenciados» podía considerarse discriminatoria; no obstante, la Vicepresidenta trabajadora subrayó que en algunos casos se necesitaban políticas y prácticas diferenciadas para lograr la igualdad de género. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda a la oración, pero sugirió que se sustituyera la palabra «diferenciadas» por «apropiadas». La Vicepresidenta trabajadora propuso una subsubenmienda para sustituir las palabras «políticas y prácticas diferenciadas por sexo cuando corresponda» por «políticas y prácticas apropiadas para las mujeres y los hombres» en la tercera oración. La Vicepresidenta empleadora respaldó la subsubenmienda.

271. La enmienda fue adoptada en su forma subsubenmendada.

272. El párrafo 22 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 23

273. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir, en la primera línea, las palabras «El acoso sexual es» por las palabras «El acoso sexual y otras formas de acoso son» a fin de reconocer el hecho de que hay otros motivos de discriminación además del sexo. La Vicepresidenta empleadora afirmó que, aunque su Grupo comprendía las razones de la enmienda y convenía en que las otras formas de acoso eran igualmente importantes, no eran pertinentes para la cuestión del género y no debían incluirse, para que no se diluyera el enfoque en el acoso sexual. Las miembros gubernamentales del Brasil, Australia y la República Dominicana respaldaron la enmienda del Grupo de los

Trabajadores que reconocía el hecho de que abarcaba todas las formas de acoso en el lugar de trabajo. La Vicepresidenta trabajadora destacó que el texto debía ser lo más incluyente posible, ya que había muchas otras fuentes de acoso en el lugar de trabajo, entre otros, la raza, el hecho de pertenecer a una población indígena, la orientación sexual y el tipo de trabajo que una persona realiza. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para incluir las palabras «El acoso sexual, junto con otras formas de acoso ilícito». La miembro gubernamental de Chile y la miembro gubernamental de Suecia, quien hablaba en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, y la miembro gubernamental de Austria, que hablaba en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados pertenecientes al grupo de los PIEM, expresaron su apoyo a la enmienda del Grupo de los Trabajadores. La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda del Grupo de los Trabajadores.

274. La enmienda fue adoptada.

275. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda encaminada a insertar después de la primera oración la siguiente: «Se debería aplicar una legislación que elimine la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.». La Vicepresidenta empleadora consideró que solamente mediante la legislación no se podía eliminar la violencia contra las mujeres. La Vicepresidenta trabajadora sugirió una subenmienda destinada a sustituir las palabras «Se debería aplicar una legislación que elimine» por las palabras «Debería prohibirse», ya que era más apropiado a la hora de debatir sobre legislación. La miembro gubernamental de Australia estimó que solamente mediante la legislación no sería la mejor manera de abordar el asunto, por lo que propuso una subenmienda para sustituir la palabra «legislación» por las palabras «políticas, programas y legislación, según proceda». Esto fue respaldado por el miembro gubernamental de Nueva Zelanda. La miembro gubernamental del Senegal estuvo de acuerdo con esta subenmienda. La miembro gubernamental de Lesotho, hablando en nombre de todos los miembros gubernamentales africanos, propuso una subsubenmienda encaminada a insertar la frase «violencia por razón de género» para sustituir la frase «violencia contra las mujeres» a fin de evitar los prejuicios de género. La Vicepresidenta empleadora manifestó su acuerdo con la declaración realizada por la miembro gubernamental de Lesotho. La miembro gubernamental de Austria sugirió una subsubenmienda a la propuesta de Australia destinada a añadir las palabras «y otras medidas» a fin de brindar flexibilidad. Esto fue respaldado por la miembro gubernamental de Alemania. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con la subenmienda propuesta por Australia, pero propuso añadir la palabra «medidas» y suprimir «según proceda», puesto que el texto brindaba la flexibilidad suficiente. La Vicepresidenta empleadora hizo hincapié en que, dependiendo del marco político, un país aplicaría un medio de acción — políticas, programas, medidas — o una combinación de éstos, por lo que se debía retener la frase «según proceda». La miembro gubernamental de Australia estuvo de acuerdo con la declaración de la Vicepresidenta empleadora. La Vicepresidenta trabajadora también manifestó su acuerdo en incluir las palabras «según proceda» y, a fin de aclarar el objetivo del medio de acción, propuso insertar las palabras «para prevenirla» al comienzo de la nueva frase. Esto fue acordado.

276. La enmienda se adoptó en su forma subsubenmendada.

277. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de Australia y Canadá, presentó una enmienda destinada a suprimir en la quinta línea las palabras «y el derroche económico» y añadir las palabras «y sus consecuencias en la productividad». La Vicepresidenta empleadora manifestó su apoyo a la enmienda. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para insertar las palabras «y la salud» al final de la oración.

-
- 278.** La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.
- 279.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para sustituir las palabras «, y mediante el diálogo social a nivel nacional, sectorial o de las empresas, según corresponda.» por la nueva oración siguiente: «Debe abordarse mediante el diálogo social y la negociación colectiva a nivel empresarial, nacional o sectorial, según corresponda.» al final del párrafo. En la amplia discusión posterior, la Vicepresidenta empleadora argumentó que el acoso sexual era totalmente inaceptable y, en consecuencia, no podía ser objeto de negociación colectiva. Además, la legislación de algunos países no contemplaba la negociación colectiva y el uso de la palabra «Debe» no permitía otros procedimientos para encarar la cuestión. Algunos miembros gubernamentales (Argentina, Austria, Brasil, Chile, China, República Dominicana, India y Suecia) respaldaron la enmienda, mientras que el miembro gubernamental de Indonesia afirmó que prefería la redacción de la Oficina. Tras los esfuerzos realizados por todas las partes por formular una redacción aceptable, la Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora acordaron la redacción siguiente: «Debería abordarse mediante el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, según corresponda, a nivel empresarial, nacional o sectorial.»
- 280.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 281.** Se retiró una enmienda propuesta por los miembros del Grupo de los Trabajadores para añadir una nueva oración debido a la adopción de la subenmienda anterior.
- 282.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda destinada a trasladar el párrafo 23 ubicándolo después del párrafo 4, ya que su tema guardaba mayor relación con el de la sección titulada «Los motivos que justifican la igualdad de género en el trabajo».
- 283.** La enmienda fue adoptada.
- 284.** El párrafo 23 fue adoptado en su forma enmendada y se lo trasladará, ubicándolo después del párrafo 4.

Párrafo 24

- 285.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, retiró una enmienda en que proponía sustituir palabras en la segunda línea del texto en inglés, que no afectaba al texto en español.
- 286.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda en que proponía sustituir la cuarta oración que empieza con las palabras «Debería considerarse la posibilidad...» por la oración siguiente: «Un salario mínimo vital que ofrezca ingresos básicos para todos puede contribuir a reducir la pobreza y a disminuir la brecha entre los géneros.». La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.
- 287.** La enmienda fue adoptada.
- 288.** En vista de la adopción de la enmienda anterior, las enmiendas de los Gobiernos de los Estados miembros de la UE (de sustituir palabras en las líneas sexta y séptima), del grupo de los Trabajadores (de suprimir palabras en la octava línea) y del Grupo de los Empleadores (de sustituir palabras en la novena línea) quedaron sin efecto.

-
- 289.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda destinada a insertar, después de las palabras «determinar y poner en práctica.», la siguiente oración nueva: «El respeto de este principio es esencial debido a la segregación basada en el sexo en el mercado de trabajo.». La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para sustituir la palabra «sexo» por la palabra «género», pero tras discutir sobre el contexto de la igualdad de remuneración, la Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora acordaron mantener la palabra «sexo». La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda para sustituir la palabra «esencial» por la palabra «importante», argumentando que aun había considerables dificultades para aplicar el principio de «trabajo de igual valor», que además no era comprendido cabalmente. La Vicepresidenta trabajadora no estuvo de acuerdo, porque el principio de una misma remuneración por un trabajo de igual valor era más que meramente importante, era esencial. Señaló que la oración siguiente del párrafo se ocupaba de la preocupación del Grupo de los Empleadores acerca de aclarar el significado de «trabajo de igual valor». Varios gobiernos (Austria, Estados Unidos, Noruega, República Dominicana y Suecia, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE) respaldaron la afirmación del Grupo de los Trabajadores, ya que estaban a favor de mantener la palabra «esencial» y subrayaron la importancia del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y sus iniciativas destinadas a aplicar los principios de una misma remuneración por un trabajo de igual valor en sus países.
- 290.** Después de estas discusiones, la Vicepresidenta empleadora aceptó la palabra «esencial» si se mantenía sin enmiendas la oración siguiente, que comenzaba con las palabras «Deben tomarse medidas».
- 291.** La enmienda fue adoptada.
- 292.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, retiró una enmienda en que proponía suprimir palabras en la penúltima oración.
- 293.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda destinada a trasladar el párrafo 24 para que figurase después del párrafo 15, ya que estaría mejor situado en la sección titulada «Empleo».
- 294.** La enmienda fue adoptada.
- 295.** El párrafo 24 fue adoptado en su forma enmendada y se trasladaría, ubicándolo después del párrafo 15.

Párrafo 25

- 296.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para sustituir las palabras «la integración» por las palabras «la necesidad de integrar». Tras las observaciones de la Vicepresidenta trabajadora en el sentido de que la palabra «necesidad» era repetitiva, la Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para sustituir las palabras «Debe reconocerse» por las palabras «Debería reconocerse» al final de la oración. La Vicepresidenta trabajadora dijo que la redacción seguía siendo repetitiva y presentó otra subsubenmienda para insertar las palabras «y aplicarse» después de las palabras «Debería reconocerse» en la misma frase. La Vicepresidenta empleadora aceptó la subsubenmienda.
- 297.** Las enmiendas, en su forma subsubenmendada, fueron adoptadas.

-
- 298.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia y Canadá, presentó una enmienda en que proponía sustituir, en la cuarta línea, la palabra «afectan» por la palabra «discriminan», para transmitir mejor el significado de la oración.
- 299.** La enmienda fue adoptada.
- 300.** En vista de la adopción de la enmienda anterior, la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, retiró una enmienda que era idéntica.
- 301.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir las palabras «o parentales» después de la palabra «paternidad» a fin de que el texto fuera más coherente con el resto del párrafo e inmediatamente subenmendó la redacción para que rezara «y/o parentales». El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores estuvieron de acuerdo.
- 302.** La enmienda fue adoptada.
- 303.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el respaldo del miembro gubernamental de la República Checa, presentó una enmienda para sustituir la palabra «deben» por la palabra «pueden» en la última oración. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, pero la Vicepresidenta trabajadora se opuso. La miembro gubernamental de los Estados Unidos explicó que la enmienda se debía al contexto específico de su país, en que la licencia de maternidad se otorgaba en el marco de un programa de licencia médica familiar y no como licencia de maternidad remunerada. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para incluir la redacción «pueden y deben». El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores estuvieron de acuerdo.
- 304.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 305.** El párrafo 25 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 26

- 306.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda destinada a sustituir la segunda oración por la oración siguiente: «Los Estados deben adoptar medidas para favorecer un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, entre otras cosas, promoviendo más y mejores servicios de calidad para el cuidado de los niños y de otras personas a cargo.». Agregó que los gobiernos no podían obtener resultados por sí solos y que muchos niveles tenían responsabilidades relativas al mantenimiento del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. El Presidente advirtió que la enmienda tendría repercusiones sobre otras enmiendas. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para que la oración rezara: «Los Estados deberían examinar la posibilidad de adoptar medidas para promover y favorecer un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, entre otras cosas, ofreciendo más y mejores servicios de calidad para el cuidado de los niños y de otras personas a cargo.». La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, apoyó la subenmienda. La miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subsubenmienda para sustituir la palabra «ofreciendo» por las palabras «tratando de ofrecer» en la última parte de la oración. La Vicepresidenta trabajadora aceptó esta

subsubenmienda, pero propuso suprimir las palabras «examinar la posibilidad de». El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores estuvieron de acuerdo.

- 307.** La enmienda fue adoptada en su forma subsubenmendada.
- 308.** En razón de la adopción de la enmienda anterior, las enmiendas del Grupo de los Empleadores (de sustituir el verbo), del Grupo de los Trabajadores (de añadir la palabra «universales») y de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE (de añadir la palabra «accesibles») quedaron sin efecto.
- 309.** El miembro gubernamental de la República Checa, con el respaldo de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda con el objeto de añadir las palabras «respetando sus intereses específicos de conformidad con la demanda de las familias» al final de la segunda oración. La República Checa tenía experiencia concreta y había extraído lecciones sobre la importancia de tener en cuenta los intereses de los niños y las familias de que se trata. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda. La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda aunque propuso una subenmienda para sustituir las palabras «la demanda de las familias» por las palabras «las necesidades de la familia». El miembro gubernamental de la República Checa aceptó la subenmienda; no obstante, tras la discusión posterior, retiró la enmienda.
- 310.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda a fin de sustituir, en la quinta línea, las palabras «maternidad y paternidad» por «paternidad o parental» después de las palabras «licencias de» e inmediatamente después la subenmendó para que el texto rezara «y/o». Explicó que las razones eran las mismas que las expuestas en relación con una enmienda anterior. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, respaldó la enmienda.
- 311.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 312.** La Vicepresidente empleadora presentó una enmienda para sustituir las palabras «El comportamiento de los hombres» por las palabras «En algunos países, el comportamiento de los hombres». Sostuvo que en algunos países no era necesario que cambiara el comportamiento de los hombres. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para sustituir las palabras «El comportamiento de los hombres» por las palabras «El comportamiento de algunos hombres». El miembro gubernamental de la India pidió que se mantuviera la redacción original, pues el problema no se limitaba a determinados países. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, y la miembro gubernamental de Noruega, apoyaron la opinión del miembro gubernamental de la India.
- 313.** La enmienda fue retirada.
- 314.** La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda en nombre de varios países de la UE a fin de sustituir la palabra «equitativa» por la palabra «equilibrada» en la línea 11, pues éste era el término habitual. La Vicepresidenta trabajadora subrayó la preferencia de su Grupo por mantener la palabra «equitativa», ya que tratar a las personas de forma equilibrada no siempre se traducía en resultados equitativos. La Vicepresidenta empleadora y la miembro gubernamental de Austria apoyaron la postura del Grupo de los Trabajadores.
- 315.** La enmienda fue retirada.

-
- 316.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir la palabra «reciente» después de la palabra «La» en la línea 13, pues la tendencia no era reciente ni se limitaba a algunos países.
- 317.** La enmienda fue adoptada.
- 318.** El miembro gubernamental de la República Checa retiró una enmienda destinada a añadir un nuevo párrafo al final del párrafo.
- 319.** El párrafo 26 se adoptó en su forma enmendada.

Párrafo 27

- 320.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos retiró una enmienda destinada a sustituir la segunda oración.
- 321.** La miembro gubernamental de Australia, hablando en nombre del Canadá y Nueva Zelanda, presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir, en las líneas cuarta y quinta, las palabras «los Convenios núms. 100 y 111» por las palabras «el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)». Proponía esa modificación en aras de la coherencia y para indicar el título completo de los convenios.
- 322.** La enmienda fue adoptada.
- 323.** El párrafo 27 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 28

- 324.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir, en las líneas novena y décima, las palabras «es preciso analizar en detalle la baja tasa de ratificación del Convenio núm. 183» por las palabras «deberían intensificarse los esfuerzos encaminados a promover el Convenio núm. 183». Tras el debate y a fin de tener en cuenta las preocupaciones de los empleadores, presentó una subenmienda para dividir la oración en dos partes, de modo que quedara redactada como sigue: «Los Estados Miembros de la OIT han prestado mucha atención a la protección de la maternidad. Es preciso analizar en detalle la baja tasa de ratificación del Convenio núm. 183 y deberían intensificarse los esfuerzos encaminados a promoverlo». La Vicepresidenta empleadora se pronunció a favor de la subenmienda presentada.
- 325.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 326.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda consistente en sustituir, en la línea 12, las palabras «que rigen las modalidades de trabajo flexible» por las palabras «que pueden mejorar la igualdad de género». La Vicepresidenta empleadora dio su respaldo a la modificación propuesta y observó que, en opinión de los empleadores, era difícil mejorar la igualdad de género si no existían modalidades de trabajo flexible. La Vicepresidenta trabajadora aceptó una subenmienda a la enmienda que había presentado, para que el texto rezara como sigue: «El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) establecen normas internacionales que rigen las modalidades de trabajo decente y flexible que pueden mejorar la igualdad de género. Cabe señalar que la mayoría de las personas que trabajan a tiempo parcial o desde el domicilio son mujeres.».

-
327. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
328. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda que había presentado a la misma oración habida cuenta de la enmienda anterior.
329. El párrafo 28 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 29

330. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir en la última línea, después de la palabra «causas», las palabras «de discriminación que se prohíben». La finalidad era dar mayor concreción a la oración. En opinión de la Vicepresidenta trabajadora, no era preciso utilizar las palabras «que se prohíben», pues en el texto ya se indicaba que los Estados podían agregar otras causas, de ser necesario. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la Unión Europea, compartió el punto de vista de los trabajadores y presentó una subenmienda para suprimir las palabras «que se prohíben». La Vicepresidenta empleadora aceptó la subenmienda.
331. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
332. El párrafo 29 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 30

333. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda encaminada a sustituir la primera oración por la siguiente oración: «Si bien muchos países han adoptado una legislación contra la discriminación por razón de sexo, ninguna sociedad ha alcanzado la igualdad de género.». El objeto de la enmienda era reconocer que, a pesar de que muchos países habían adoptado una legislación contra la discriminación por razón de sexo, ningún país había logrado plenamente la igualdad de género. La Vicepresidenta empleadora aceptó en principio la modificación propuesta, pero dijo que deseaba saber si había al menos un país que hubiera conseguido erradicar ese tipo de discriminación. La miembro gubernamental de Suecia coincidió con la Vicepresidenta trabajadora en que su propio país no había alcanzado ese objetivo. Ningún otro miembro gubernamental respondió a la pregunta.
334. La enmienda fue adoptada.
335. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para suprimir, en la quinta línea, las palabras «en algunos casos», a fin de reconocer con más firmeza la función eficaz que podía desempeñar la acción positiva para corregir las desigualdades. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda porque en realidad la frase era adecuada. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la Unión Europea, con el apoyo de las miembros gubernamentales de Alemania y Estados Unidos, presentó una subenmienda para sustituir la palabra «algunos» por la palabra «muchos».
336. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

337. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda a fin de sustituir, en la línea 12, la palabra «representativas» por las palabras «compuestas de personas de uno y otro sexo y que tengan en cuenta la perspectiva de género». La Vicepresidenta empleadora indicó que su grupo podía aceptar las palabras «que tengan en cuenta la perspectiva de género», pero no las palabras «compuestas de personas de uno y otro sexo». La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que resultaba difícil entender lo que significaban las palabras «compuestas de personas de uno y otro sexo». La Vicepresidenta trabajadora puntualizó que un organismo podía tener una perspectiva de género sin estar compuesto por personas de uno y otro sexo, aunque era necesario que se reunieran ambas condiciones, el protagonismo y la presencia de la mujer. La representante del Secretario General informó a la Comisión de que en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), cuya tasa de ratificación era muy elevada, se hacía hincapié en el equilibrio de género en el personal de la inspección del trabajo. La Vicepresidenta empleadora indicó que en otra enmienda presentada por los trabajadores en relación con el párrafo 39 se trataba la igualdad de género en el sector público y preguntó si la enmienda que se estaba examinando era redundante. La Vicepresidenta trabajadora insistió en que la enmienda era necesaria, y propuso una subenmienda para sustituir las palabras «compuestas de personas de uno y otro sexo» por las palabras «equilibradas desde el punto de vista de la representación femenina». La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la Unión Europea, aceptó la enmienda en su forma subenmendada ya que, a su juicio, la enmienda al párrafo 39 era más amplia. El Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo.

338. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

339. El párrafo 30 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 31

340. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda a fin de sustituir, en la segunda línea, las palabras «financiadas y respetadas» por las palabras «fiables y correctamente dotadas de suficientes recursos». Lo que se pretendía era mejorar la formulación.

341. La enmienda fue adoptada.

342. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda con objeto de sustituir, en las líneas segunda y tercera, las palabras «las comisiones nacionales sobre» por «los mecanismos nacionales para», dado que ese último se correspondía mejor con la terminología de las Naciones Unidas. La Vicepresidenta empleadora propuso utilizar en su lugar la palabra «órganos», pero la Vicepresidenta trabajadora no estuvo de acuerdo, pues ese término era demasiado restrictivo. La Vicepresidenta empleadora señaló que la formulación de los textos en español y francés era aceptable y que, al parecer, sólo se planteaba problemas en la versión inglesa.

343. La enmienda fue adoptada.

344. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda para sustituir, en la cuarta línea, las palabras «promover la igualdad» por las palabras «promover la igualdad de género». La Vicepresidenta empleadora dio su respaldo a la enmienda. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su grupo no deseaba que se suprimiera la referencia a la igualdad en general y, por tanto, se opuso a la enmienda.

345. La enmienda fue retirada.

346. El párrafo 31 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 32

347. El párrafo 32 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 33

348. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda con el fin de añadir, al final de la primera oración, las palabras «de conformidad con el Convenio núm. 138».

349. La enmienda fue adoptada.

350. El párrafo 33 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 34

351. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir en la primera línea la palabra «esenciales» por la palabra «útiles». La Vicepresidenta trabajadora manifestó su desacuerdo, dado que los trabajadores consideraban que el diálogo social y el tripartismo no sólo eran útiles sino también esenciales para promover la igualdad de género en el mundo de trabajo. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, y los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos, Noruega, Portugal y Uruguay se opusieron a la enmienda.

352. La enmienda fue retirada.

353. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a insertar en la octava línea, después de la palabra «incluido», las palabras «en la negociación colectiva y».

354. La enmienda fue adoptada.

355. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda encaminada a sustituir las palabras «sex discrimination» por las palabras «gender discrimination», enmienda que no era pertinente para el texto español. La Vicepresidenta empleadora, respaldada por la miembro gubernamental de Suecia que hablaba en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, se opuso a la enmienda.

356. La enmienda fue retirada.

357. El párrafo 34 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 35

358. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir, en la primera línea, las palabras «una forma» por las palabras «una herramienta fundamental para» a fin de reconocer la importancia de la negociación colectiva en la consecución de la igualdad de género. La Vicepresidenta empleadora indicó que su Grupo no podía brindar

su apoyo a la enmienda, pues había otros medios igualmente importantes para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, y no todas las empresas utilizaban la negociación colectiva para promover la igualdad de género. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, propuso una subenmienda encaminada a sustituir las palabras de la enmienda propuesta por las palabras «una forma importante». La Vicepresidenta trabajadora indicó que los sindicatos consideraban que la negociación colectiva constituía una herramienta fundamental para debatir sobre los términos y las condiciones de empleo, incluso para abordar las cuestiones relativas al género, pero no era la única herramienta. Señaló, en particular, el papel central otorgado a la negociación colectiva en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, y dio ejemplos en que gracias a la negociación colectiva se había obtenido protección de la maternidad para las trabajadoras no contempladas en los convenios de negociación colectiva. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, Brasil y República Dominicana, y respaldaron la enmienda propuesta.

- 359.** La enmienda fue adoptada.
- 360.** El miembro gubernamental de la República Checa retiró una enmienda propuesta destinada a añadir palabras en la sexta línea.
- 361.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda encaminada a suprimir las palabras «los consejos económicos y sociales,» en la séptima línea, después de la palabra «tripartito», dado que no todos los países contaban con consejos económicos y sociales. La Vicepresidenta trabajadora estimaba que se hacía alusión a estos consejos a modo de ejemplo. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda propuso una subenmienda para que el comienzo de la oración versara: «En particular mediante el diálogo tripartito en los consejos económicos y sociales,». Los miembros gubernamentales de la Argentina y del Uruguay y el Grupo de los Trabajadores manifestaron su acuerdo sobre la subenmienda.
- 362.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 363.** La Vicepresidenta empleadora retiró su enmienda destinada a modificar el texto de la décima línea.
- 364.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir la palabra «negociadores» por la palabra «representantes» en la última línea, pues la palabra «representantes» se ajustaba de manera más adecuada a la terminología utilizada en la OIT. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda destinada a incluir la palabra «negociadores» y la palabra «representantes tanto hombres como mujeres». El miembro gubernamental de Australia propuso subenmendar el texto de la siguiente manera: «los representantes, tanto hombres como mujeres, de...». La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con esta subenmienda, y propuso una subsubenmienda destinada a incluir las palabras «negociadores y otros representantes». Los miembros gubernamentales de Alemania, Brasil, Estados Unidos, Noruega y Suecia manifestaron su apoyo a la subsubenmienda de la Vicepresidenta trabajadora. La Vicepresidenta empleadora manifestó su acuerdo.
- 365.** La enmienda fue adoptada en su forma subsubenmendada.
- 366.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a insertar «, y convendría que un mayor número de mujeres recibieran formación en negociación.» al final de la última oración. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, propuso una subenmienda que versara «y convendría disponer de un mayor número de negociadoras». La

Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con ello. El Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo.

367. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

368. El párrafo 35 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 36

369. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda encaminada a añadir las palabras «, incluso de los programas públicos universales de servicios de cuidado de niños y otros familiares a cargo.» al final de la última oración, y propuso una subenmienda cuya finalidad era sustituir la palabra «universales» por la palabra «asequibles». La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, manifestó su apoyo a la enmienda. La Vicepresidenta empleadora sugirió una subsubenmienda para incluir la palabra «sostenibles». Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y la República Checa respaldaron la subsubenmienda. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora manifestó su acuerdo.

370. La enmienda fue adoptada en su forma subsubenmendada.

371. El párrafo 36 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 37

372. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuya finalidad era insertar las palabras «, así como del Convenio núm. 175 y el Convenio núm. 177, y de la aplicación de la Recomendación núm. 198 y los Convenios núms. 87 y 98», en la segunda línea, después de las palabras «igualdad de la OIT», y propuso inmediatamente una subenmienda para trasladar las palabras «y los Convenios núms. 87 y 98» a continuación de «el Convenio núm. 177». La Vicepresidenta empleadora afirmó que su Grupo había manifestado su oposición a la Recomendación núm. 198 a la hora de su adopción y, por lo tanto, no podía aceptar la introducción en estas conclusiones de una referencia a tal Recomendación. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, y el miembro gubernamental de Nueva Zelandia también se opusieron a la inclusión de la referencia a la Recomendación núm. 198. La Vicepresidenta trabajadora aceptó retirar dicha referencia. El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores estuvieron de acuerdo. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia propuso una subenmienda a fin de que se especificaran los nombres completos de los convenios mencionados de modo que la enmienda versara: «así como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), 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)».

373. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

374. La miembro gubernamental del Canadá, Estados Unidos y Nueva Zelandia presentaron una enmienda encaminada a suprimir las palabras «, esto es, las mujeres jóvenes, rurales, migrantes y de pueblos indígenas» al final de la primera oración. Tras el debate presentó una subenmienda para que se insertaran las palabras «pertencientes a minorías» antes de

la palabra «jóvenes». El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores estuvieron de acuerdo.

375. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

376. El párrafo 37 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 38

377. La miembro gubernamental de Australia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá y Nueva Zelandia presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir las palabras «adoptar la perspectiva de la» por «lograr una mayor» en la cuarta línea.

378. La enmienda fue adoptada.

379. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda destinada a insertar las palabras «y los hombres» en la última línea, después de las palabras «las mujeres», dado que las repercusiones relativas a los presupuestos desde la perspectiva del género debían incluir a los hombres.

380. La enmienda fue adoptada.

381. El párrafo 38 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 39

382. La Vicepresidenta trabajadora retiró su enmienda destinada a sustituir la primera oración.

383. La miembro gubernamental de los Estados Unidos retiró su enmienda encaminada a sustituir parte del texto de la primera oración.

384. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuya finalidad era añadir la nueva oración siguiente: «En su calidad de empleador, el gobierno debe garantizar que se apliquen prácticas de empleo no discriminatorias para lograr la igualdad de género en el sector público.» después de la primera oración. El propósito de esta enmienda era proporcionar una referencia adecuada en estas conclusiones respecto de la función de los gobiernos como empleadores. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, señaló que la palabra «gobierno» incluía todos los niveles gubernamentales. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para que la oración versara: «En su calidad de empleador, el sector público debe garantizar que se apliquen prácticas de empleo no discriminatorias para lograr la igualdad de género».

385. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

386. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a la última oración, proponiendo que después de la frase «de manera dinámica» se sustituyeran las palabras «la demanda del mercado de trabajo» por «las necesidades del mercado de trabajo y de los trabajadores». La Vicepresidenta empleadora y la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE,

opinaron que la enmienda era redundante, pues los trabajadores formaban parte de la fuerza de trabajo. La miembro gubernamental de Suecia propuso entonces añadir las palabras «y las necesidades de los trabajadores» después de la palabra «mercado de trabajo». Contó con el apoyo de los miembros gubernamentales del Brasil, Estados Unidos, India y Uruguay, así como con el Grupo de los Trabajadores. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó la opinión del Grupo de los Empleadores, mientras que la de la Argentina respaldó la enmienda en su versión original. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda a fin de que la frase rezara: «las demandas del mercado de trabajo que contemplen las necesidades de los trabajadores y los empleadores». La Vicepresidenta empleadora y el Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo con la subsubenmienda.

387. La enmienda fue adoptada en su forma subsubenmendada.

388. La miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá y Nueva Zelandia, retiró su enmienda a fin de añadir una nueva oración al final del párrafo.

389. El párrafo 39 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 40

390. La Vicepresidenta empleadora, con el consentimiento del Presidente, presentó dos enmiendas juntas encaminadas a sustituir la conjunción «y» siguiente a la palabra «laborales» por la frase «de los hombres y las mujeres a fin de», y las palabras «entre hombres y mujeres» por «entre unos y otras». La Vicepresidenta trabajadora y el Grupo Gubernamental estuvieron de acuerdo.

391. Las enmiendas fueron adoptadas.

392. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda a fin de que en la cuarta línea se sustituyeran las palabras «pueden incluir» por las palabras «deberían incluir». La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.

393. La enmienda fue adoptada.

394. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para que en la cuarta línea, después de la palabra «parentales» se sustituyera la conjunción «y» por «o». Inmediatamente subenmendó ese texto para que, en aras de la coherencia rezara «y lo». La Vicepresidenta trabajadora y el Grupo Gubernamental estuvieron de acuerdo.

395. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

396. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda a fin de que se suprimiera la frase encerrada entre paréntesis: «(que contengan incentivos para los hombres que las utilizan)», pues ese tipo de incentivos no sólo debían concederse a los hombres. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda, y se inclinó por dos enmiendas posteriores relacionadas con la misma oración. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, también se opuso a la enmienda.

397. La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda.

398. Con el consentimiento del Presidente, la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombres de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó dos enmiendas que debían examinarse juntas. Con la primera se pretendía insertar, en la quinta línea, después de la palabra «incentivos», las palabras «especialmente financieros», y con la segunda, insertar después de las palabras «que las utilizan», la frase «dado que, si no perciben una remuneración, los hombres no hacen valer sus derechos a estas prestaciones». La Vicepresidenta trabajadora respaldó las enmiendas. La Vicepresidenta empleadora se opuso a las enmiendas; explicó que no en todos los países regía la licencia de paternidad, y recalcó las connotaciones que entrañaban estas prestaciones respecto del costo y señaló que para muchos países sería una medida insostenible. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Sudáfrica se opusieron a las enmiendas, e indicaron que respaldaban el texto original. La miembro gubernamental de Australia respaldó las enmiendas y propuso una subenmienda para que se agregara el término «a menudo» a fin de que la frase rezara: «a menudo los hombres no hacen valer sus derechos». Las miembros gubernamentales de Noruega y Suecia respaldaron esta subenmienda. La Vicepresidenta empleadora no estuvo de acuerdo con la subenmienda. Y lo mismo ocurrió con las miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Sudáfrica. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda apoyó las enmiendas, aunque propuso separar la oración antes de la frase relativa a la «infraestructura», pues la formulación en la oración era muy complicada. El Grupo de los Trabajadores, el Grupo de los Empleadores y el Grupo Gubernamental estuvieron de acuerdo y se dividió la oración.

399. El miembro gubernamental de China no aceptó las dos enmiendas pues la palabra «financieros» pues el término «incentivo» suponía una obligación financiera. Explicó que en todo el mundo, e incluso en el territorio de su país, la licencia de paternidad revestía distintas formas; en algunos lugares era remunerada, pero en otros no. Los miembros gubernamentales de Chile y Uruguay se opusieron a las enmiendas; sus países no estaban en condiciones de implantar incentivos exclusivamente para los hombres pues aún era preciso realizar muchos esfuerzos para promover la igualdad en favor de las mujeres. La miembro gubernamental de Suecia retiró la enmienda propuesta sobre el término «especialmente financieros», y propuso una subenmienda a la segunda enmienda que había presentado, según la cual el texto rezaría: «Dichas políticas deberían comprender las licencias parental y/o de paternidad (que contengan incentivos para los hombres que las utilizan, dado que, cuando existen, a menudo los hombres no las aprovechan)». El miembro gubernamental de Nueva Zelanda propuso sustituir las palabras «estos derechos» por el término «ellos». La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la subenmienda de la UE, en su forma enmendada por la miembro gubernamental de Nueva Zelanda.

400. La segunda enmienda, en su forma subenmendada, fue adoptada. La primera enmienda fue retirada.

401. El miembro gubernamental de la República Checa retiró la enmienda que había propuesto relativa al cuidado de personas a cargo.

402. El párrafo 40 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 41

403. Con el consentimiento del Presidente, la Vicepresidenta empleadora presentó dos enmiendas juntas, pues ambas reforzarían la idea reflejada en el párrafo acerca de que la formalización de que la economía informal era clave para conseguir la efectividad de los derechos y la seguridad social para todos. Con la primera proponía que se sustituyeran las palabras «Los gobiernos desempeñan el papel principal a la hora de adoptar medidas

adecuadas para formalizar» ubicadas en la primera línea por las palabras «Es necesario que los gobiernos reconozcan la importancia de formalizar». Con la otra se pretendía que en la segunda línea, después de la palabra «informal», se sustituyeran las palabras «donde» por las palabras «y facilitar esa formalización ya que en ese sector». La Vicepresidenta trabajadora se opuso a ambas enmiendas, pues incumbía a los gobiernos tomar la iniciativa y no sólo reconocer la importancia de la formalización de la economía informal. La miembro gubernamental del Brasil indicó que era preciso recalcar más la adopción de medidas para que se formalizara la economía informal, y la miembro gubernamental de la Argentina facilitó ejemplos de dichas medidas en su país. La miembro gubernamental de Indonesia y la miembro gubernamental de Suecia, que hablaba en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, se opusieron a las enmiendas.

404. Las dos enmiendas fueron retiradas.

405. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda encaminada a sustituir, en la segunda línea, las palabras «el eslabón inferior del trabajo precario y mal remunerado» por las palabras «trabajos precarios, atípicos, a tiempo parcial y mal remunerados». La miembro gubernamental de Australia apoyó la enmienda, y propuso una subenmienda a fin de suprimir la palabra «a tiempo parcial». El Grupo de los Empleadores, los miembros de la Mesa y el Grupo Gubernamental apoyaron las subenmiendas.

406. La enmienda, en su forma subenmendada, fue adoptada.

407. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda a fin de que en la última línea se insertaran las palabras «y la protección social» después de las palabras «seguridad social». El Grupo de los Empleadores y el Grupo Gubernamental estuvieron de acuerdo.

408. La enmienda fue adoptada.

409. Habida cuenta de que una enmienda presentada por la miembro gubernamental de los Estados Unidos (para añadir las palabras «según proceda» después de las palabras «seguridad social para todos») no recibió apoyo, que se sometió a discusión. La enmienda quedó sin efecto.

410. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda encaminada a añadir al final del párrafo la oración siguiente «Una de las opciones posibles es asociar la ampliación de la seguridad social a la actividad en la economía formal». La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda, y las miembros gubernamentales del Brasil y la India hicieron lo propio.

411. La enmienda fue retirada.

412. El párrafo 41 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 42

413. Una enmienda propuesta por la miembro gubernamental de los Estados Unidos que consistía en sustituir palabras en la primera oración fue retirada.

414. El párrafo 42 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 43

415. Una enmienda propuesta por el miembro gubernamental de la República Checa a fin de suprimir palabras en la cuarta línea fue retirada.
416. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda a fin de que en la sexta línea, después de las palabras «salarial entre hombres y mujeres», se insertaran las palabras «la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo» para que la terminología se ajustara a la del proyecto de conclusiones. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, apoyaron la enmienda, y lo mismo indicaron el Grupo de los Empleadores.
417. La enmienda fue adoptada.
418. El párrafo 43 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 44

419. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda a fin de que se añadiera al final del párrafo la nueva oración siguiente: «Los gobiernos deberían aumentar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística y, de ser necesario, los sistemas de medición, para recabar con eficacia información exhaustiva sobre todas las categorías de actividades, entre otras cosas, recurriendo a encuestas sobre la utilización del tiempo, a fin de sustentar la formulación de políticas que permitan a mujeres y hombres compartir las tareas no remuneradas.». El texto se basaba en las conclusiones de una reciente reunión de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición de la Mujer. La Vicepresidenta trabajadora propuso sustituir las palabras «las tareas no remuneradas» por «todas las tareas», pero la Vicepresidenta empleadora se opuso a reformular el texto de las Naciones Unidas. El Grupo Gubernamental, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores estuvieron de acuerdo con la enmienda.
420. La enmienda fue adoptada.
421. El párrafo 44 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 45

422. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, que contaba con el apoyo de la miembro gubernamental de Indonesia, presentó una enmienda destinada a sustituir todo el párrafo por el texto «Se debería alentar a los gobiernos a adoptar las políticas necesarias para concretar el Objetivo de Desarrollo del Milenio relativo a la igualdad de género». Inmediatamente, subenmendó esta enmienda sustituyendo el texto siguiente, que el Presidente consideró sustancialmente en consonancia con el texto original: «Habida cuenta de que en la Declaración del Milenio se pidió a los países industrializados que concedieran una ayuda para el desarrollo más generosa, se alienta a los gobiernos a adoptar las políticas específicas para hacer realidad los Objetivos de Desarrollo del Milenio relativos a la igualdad entre los sexos». La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda, pero la Vicepresidenta trabajadora no estuvo de acuerdo. La miembro gubernamental de Austria, hablando en nombre del grupo de los PIEM, y la miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, se opusieron a la enmienda en su forma subenmendada.

423. La enmienda fue retirada.

424. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda encaminada a sustituir en la primera línea las palabras «el tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM3) de las Naciones Unidas» por «los Objetivos de Desarrollo del Milenio encaminados a lograr el Adelanto de la autonomía de la mujer, en particular el ODM3». Propuso subenmiendas al resto de la oración sustituyendo el término «deben» por «deberían». El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores estuvieron de acuerdo.

425. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

426. Habida cuenta de la enmienda precedente, la miembro gubernamental de Australia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá y Nueva Zelanda, retiró la enmienda, que era idéntica a la subenmienda anterior.

427. El párrafo 45 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 46

428. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para que en las líneas tercera a quinta se suprimieran las palabras «y con un agama más amplia de aptitudes a partir de las cuales elegir; ello posibilita un proceso de selección basado en el mérito y los conocimientos especializados». Estimaba que la palabra «mérito», en comparación con términos como «calificaciones» y «conocimientos especializados» había sido empleada para excluir a las mujeres de ciertos puestos de trabajo. La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda pues al competir por un puesto las mujeres solían tener que demostrar que tenían más mérito que los hombres. Los miembros gubernamentales de Alemania, Austria, República Checa, India, Indonesia y México, también se opusieron a la enmienda. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda a su enmienda, y propuso utilizar el texto original, y sustituir las palabras «basado en el mérito y los conocimientos especializados» por «basado en las calificaciones y los conocimientos especializados». La Vicepresidenta empleadora subenmendó la enmienda a fin de añadir al texto original las palabras «las calificaciones, las competencias» antes de las palabras «el mérito y los conocimientos especializados». La Vicepresidenta trabajadora y el Grupo Gubernamental estuvieron de acuerdo.

429. La enmienda, en su forma subenmendada, fue adoptada.

430. El párrafo 46 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 47

431. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para que en el apartado c) se sustituyeran las palabras «comprometiéndose a» por «planes de acción para». El Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental estuvieron de acuerdo.

432. La enmienda fue adoptada.

433. El párrafo 47 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafos 48 y 49

434. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir los párrafos 48 y 49 por el siguiente párrafo:

«Las organizaciones de los trabajadores pueden continuar contribuyendo a la igualdad de género en el lugar de trabajo del siguiente modo:

- a) aumentando la representación de los trabajadores rurales, migrantes, de la economía informal y del servicio doméstico, que en su mayoría son mujeres;
- b) adoptando medidas concretas para garantizar la participación activa de las mujeres en sus organizaciones en todos los niveles y en sus procesos y actividades;
- c) velando por que la negociación colectiva se aborde teniendo en cuenta la perspectiva de género;
- d) representando el punto de vista de los trabajadores teniendo presente la perspectiva de género en los debates sobre asuntos tales como la reforma legislativa, la inspección del trabajo, los tribunales y los tribunales del trabajo;
- e) siguiendo desempeñándose como agentes del cambio para lograr la igualdad de género, mediante la divulgación de información, el aumento de la capacidad y de los conocimientos técnicos sobre igualdad de género en áreas tales como la política del empleo, los programas de formación, el apoyo a la familia, las pensiones y la seguridad social, la igualdad de remuneración, la protección de la maternidad y la licencia parental.».

435. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda destinada a sustituir la palabra «pueden» en la primera línea por la palabra «deberían», y al final del párrafo añadir una nueva frase «f) llevando a cabo programas de aumento de la capacidad, de formación y de promoción». Los miembros gubernamentales del Brasil y Namibia respaldaron la enmienda y la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta empleadora. El miembro gubernamental de México propuso una subsubenmienda encaminada a suprimir la referencia a los programas de formación que figuraban en el apartado e) y respaldó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. La Vicepresidenta trabajadora aceptó la primera subenmienda pero se opuso a la segunda, pues los conceptos del aumento de la capacidad, la formación y la promoción se habían incorporado en este último punto, por lo que no era necesario añadir otro. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Brasil y Namibia manifestaron su acuerdo con los puntos de vista de la Vicepresidenta trabajadora. La miembro gubernamental de Namibia destacó la importancia del diálogo abierto y del libre intercambio entre los mandantes tripartitos en relación con las actividades de cada parte. La Vicepresidenta empleadora señaló que la formación de los trabajadores resultaba más eficaz cuando se impartía de manera conjunta con los interlocutores sociales, pero afirmó que el programa del Grupo de los Trabajadores se respetaría y retiró la segunda subenmienda.

436. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

437. En vista de la adopción, quedaron sin efecto las enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores (encaminadas a cambiar o agregar palabras) y por los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE (para cambiar el orden de ciertas palabras) no tuvieron más razón de ser.

438. Los párrafos 48 y 49 fueron adoptados en su forma enmendada.

Párrafo 50

439. El párrafo 50 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 51

440. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, presentó una enmienda destinada a añadir en el apartado *a)*, después de las palabras «cuestiones de género;» lo siguiente: «el objetivo de la recolección de datos debería estar bien definido a fin de que los datos se utilicen de manera precisa y productiva;». Los miembros trabajadores y los miembros empleadores estuvieron de acuerdo.

441. La enmienda fue adoptada.

442. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir las palabras «datos más fidedignos» por las palabras «suficientes datos». La Vicepresidenta trabajadora se opuso, pues era importante destacar que se necesitaba mejorar la recolección de datos. Los miembros gubernamentales de Austria, Estados Unidos, India y Noruega se opusieron a la enmienda.

443. La enmienda fue retirada.

444. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda, hablando además en nombre de los miembros gubernamentales de Australia y Canadá, presentó una enmienda para sustituir en el apartado *d)* la frase «la brecha salarial basada en el sexo» por «los niveles de remuneración, incluida la brecha salarial entre las personas de uno y otro sexo, la representación profesional». Esta expresión más incluyente reflejaría mejor las deliberaciones de la Comisión. Los miembros trabajadores y los miembros empleadores estuvieron de acuerdo.

445. La enmienda fue adoptada.

446. También en el apartado *d)*, la Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a insertar después de las palabras «empresarial de la mujer» las palabras «, las disposiciones sobre género en la negociación colectiva, el valor atribuido a las tareas de prestación de cuidados remuneradas y no remuneradas». La Vicepresidenta empleadora se opuso a la enmienda. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, propuso una subenmienda para incluir en el apartado *d)* las palabras utilizados en el párrafo 43. El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores respaldaron esta subenmienda.

447. La enmienda en su forma subenmendada fue adoptada.

448. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda destinada a insertar palabras en el apartado *f)*.

449. El párrafo 51 se adoptó en su forma enmendada.

Párrafo 52

450. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda al apartado *a)* y otra enmienda para añadir un nuevo apartado después del *b)*.

451. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda en que proponía insertar las palabras «, centrándose en ofrecer condiciones de trabajo dignas para las mujeres, y mejorar la labor de la OIT referente a las ZFI destinada a promover la libertad de asociación y la negociación colectiva y las condiciones de trabajo dignas» al final del apartado *b*). Al explicar esta enmienda, destacó que se trataba de una cuestión crucial para el Grupo de los Trabajadores. La Vicepresidenta trabajadora inmediatamente presentó una subenmienda a la enmienda para que el apartado rezara «, centrándose en proporcionar trabajo decente para las mujeres en las ZFI, en particular promoviendo el respeto de la libertad de asociación y de la negociación colectiva y las normas fundamentales del trabajo, con el objetivo de mejorar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de las mujeres». La Vicepresidenta empleadora afirmó que aceptaría la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores y propuso una subsubenmienda a fin de dividir, el apartado *b*), creando un nuevo apartado *c*) y añadir las palabras «, en consulta con los mandantes de la OIT» al final de la oración. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, respaldó la enmienda en la forma subenmendada por la Vicepresidenta trabajadora, así como la subsubenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores. La Vicepresidenta trabajadora aceptó la subsubenmienda a fin de que el texto rezara: «centrarse en proporcionar trabajo decente para las mujeres en las ZFI, en particular promoviendo y vigilando el respeto de la libertad de asociación y de la negociación colectiva y de las normas fundamentales del trabajo, con el objetivo de mejorar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de las mujeres, en consulta con los mandantes de la OIT».

452. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda destinada a añadir al final del nuevo apartado *c*) las palabras: «Los gobiernos garantizan el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores en las ZFI con el objeto de promover la libertad de asociación y la negociación colectiva. La OIT debería vigilar su aplicación». La Vicepresidenta empleadora propuso una subsubsubenmienda al nuevo apartado *c*), a fin de dividirlo, creando un nuevo apartado que rezara «colaborar con los gobiernos y los interlocutores sociales para velar por la puesta en práctica de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y de las normas fundamentales del trabajo en las ZFI». Los miembros gubernamentales y los miembros trabajadores indicaron su apoyo a las enmiendas en sus formas subenmendada y subsubenmendada.

453. La enmienda fue adoptada en su forma subsubenmendada.

454. El párrafo 52 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 53

455. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda consistente en añadir palabras en el apartado *e*).

456. El párrafo 53 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 54

457. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos, presentó una enmienda destinada a añadir, en la primera línea del apartado *c*) del párrafo 54, antes de la palabra «mejorar», las palabras «tratar de». De ese modo, se reflejaría más adecuadamente el papel de la OIT. El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores estuvieron de acuerdo.

458. La enmienda fue adoptada.

459. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda cuya finalidad era insertar palabras en el apartado *d)* del párrafo 54.

460. El párrafo 54 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 55

461. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de la miembro gubernamental del Canadá, presentó una enmienda para sustituir, al final de la oración del apartado *d)* la conjunción «y» por las palabras «e integrar las consideraciones de género en los métodos para combatir las peores formas de trabajo infantil, y». El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores estuvieron de acuerdo.

462. La enmienda fue adoptada.

463. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda encaminada a insertar palabras en el apartado *d)*.

464. El párrafo 55 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 56

465. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia, Canadá y Nueva Zelanda, presentó una enmienda para insertar, en la primera línea del apartado *a)* del párrafo 56, después de las palabras «coherencia de las políticas», las palabras «en relación con las cuestiones del trabajo decente y la igualdad de género» y suprimir las palabras «, velando por que en la iniciativa de coherencia de las políticas se consideren esenciales el trabajo decente y la igualdad de género». El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores estuvieron de acuerdo.

466. La enmienda fue adoptada.

467. El párrafo 56 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 57

468. El párrafo 57 fue adoptado sin enmiendas.

Adopción del informe

469. La Comisión examinó el proyecto de informe en su 12.^a sesión. Al presentar el informe, la Ponente observó que era el resultado del proceso de diálogo social de la Comisión y por ello reflejaba las opiniones compartidas alcanzadas por consenso. Las conclusiones brindaban un análisis conciso y un modelo para la labor futura, y el resultado le llenaba de orgullo. Suministraban a la OIT orientación clara sobre la forma de ayudar a sus mandantes a seguir avanzando en las cuestiones planteadas y establecer el papel de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la promoción de la igualdad de género como elemento esencial del trabajo decente. Agradeció al Presidente, la

Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora, el Grupo Gubernamental y la secretaria, que habían trabajado bajo la capaz dirección de la representante del Secretario General de la Conferencia.

- 470.** El Presidente informó a la Comisión que el jueves 11 de junio la Mesa había realizado una breve presentación oral a la Comisión Plenaria sobre Respuestas a la Crisis. Luego de las tres declaraciones, el Presidente de la Comisión Plenaria había agradecido al Presidente y las Vicepresidentas de la Comisión de la Igualdad de Género su presentación de las principales deliberaciones sobre el punto 2 de los puntos propuestos para la discusión que figuraban en el Informe VI, *La igualdad de género como eje del trabajo decente*.
- 471.** La Comisión adoptó el informe por unanimidad, a reserva de que se incorporaran enmiendas y correcciones técnicas menores a determinados párrafos solicitadas por algunos miembros. La Vicepresidenta empleadora pidió que constara en actas la preocupación del Grupo de los Empleadores respecto de la palabra «cupos» en el párrafo 16 de las conclusiones. El Grupo de los Empleadores no estaba de acuerdo con la utilización de cupos, pues en muchos casos ese tipo de medidas podía tener efectos discriminatorios y contraproducentes si se aplicaban incorrectamente.
- 472.** En respuesta a una pregunta planteada por la Vicepresidenta trabajadora sobre unos cambios editoriales mínimos para mejorar las conclusiones, la representante del Consejero Jurídico explicó el procedimiento para la presentación de enmiendas de resoluciones en la reunión plenaria, previsto en el párrafo 6 del artículo 15 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Si los miembros de la Comisión se planteaban introducir enmiendas a las Conclusiones, que ya habían sido adoptadas, no podían someterlas a discusión en la sesión en curso, sino que deberían presentarlas por escrito a la secretaria de la Conferencia antes del miércoles 17 de junio de 2009. El Presidente explicó que se examinarían varios cambios menores encaminados a lograr uniformidad entre las versiones en español, francés e inglés de las Conclusiones, y que los cambios de forma, como la puntuación, se verificarían durante el proceso final de edición. El Presidente confirmó con la Comisión que se entendía que ninguno de los comentarios o clarificaciones sobre las Conclusiones mencionados durante la sesión en curso afectarían al significado convenido o adoptado por la Comisión.
- 473.** La Vicepresidenta empleadora agradeció el apoyo recibido durante la discusión general a la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales, así como a su Grupo y al personal de la Oficina para las Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y los colegas de la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional (CSI). Sería interesante que el dinero ahorrado mediante la reducción del tiempo dedicado al trabajo de la Comisión se hubiese asignado a iniciativas en pro de la igualdad de género. El Grupo de los Empleadores estaba satisfecho con los resultados de las deliberaciones de la Comisión, que, pese a las limitaciones de tiempo, eran fruto de debates dirigidos con eficiencia. Éstos habían demostrado la pertinencia de la igualdad de género para todos los mandantes de la OIT, y mediante un proceso de consenso, las cuestiones que los empleadores habían quedado plasmadas con precisión en el documento. Felicitó a la Vicepresidenta trabajadora por su actitud positiva y su voluntad de comprender las ideas de los empleadores. Dio las gracias a los miembros gubernamentales, que se habían mostrado flexibles a fin de adaptarse a los puntos de vista de los interlocutores sociales. También agradeció a la representante y al representante adjunto del Secretario General, así como al personal de la secretaria. Durante los debates de la Comisión había tenido ocasión de aprender nuevos términos que todos los miembros de la Comisión podrían emplear con propiedad en los años siguientes. Por último, felicitó al Presidente por su disposición a encontrar soluciones y por mantener un ambiente de cordialidad y cooperación.

-
474. La Vicepresidenta trabajadora puso de relieve el gran éxito de los debates celebrados, cuyos resultados habían sido excelentes. El Grupo de los Trabajadores estaba orgulloso del informe y lo difundiría ampliamente. La reducción del tiempo concedido a la Comisión para realizar sus trabajos era una circunstancia excepcional; de no haber sido así, se podían haber evitado algunas discusiones prolongadas. Valoró profundamente el apoyo prestado por la representante y el representante adjunto del Secretario General, el equipo de la secretaría y todos los que habían contribuido a los resultados de la Comisión. Expresó su agradecimiento a su grupo, así como a la Oficinas de la OIT de actividades para los empleadores y la Oficina de actividades para los trabajadores y a la Confederación Sindical Internacional, por el apoyo prestado. Dio las gracias al Presidente, el cual, gracias a su firmeza y disciplina, había sentado un precedente para todos los demás presidentes de las comisiones. Manifestó su reconocimiento a la Vicepresidenta empleadora, con la que había entablado amistad. Concluyó dando las gracias a los miembros gubernamentales, que a menudo habían actuado como mediadores durante los debates para encontrar soluciones.
475. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia observó que su experiencia en la Comisión y en el grupo de redacción había sido muy intensa debido a la enorme presión del tiempo derivada de la reorganización de esa reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para dar cabida a la Comisión Plenaria sobre Respuestas a la Crisis. Pese a ello, se habían intercambiado opiniones entre los diferentes grupos y países en un ambiente de cooperación y todas las partes habían mostrado su buena disposición para entender a las demás y alcanzar compromisos. Manifestó su agradecimiento a la Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora por sus esfuerzos de colaboración y a la secretaría por la asistencia prestada y la ardua labor realizada a lo largo de prolongados días y noches. Dio las gracias al Presidente por haber facilitado los debates de modo equitativo y eficaz y felicitó a los miembros gubernamentales por haber participado y dialogado activamente.
476. El Presidente clausuró la reunión y señaló que la Comisión, que había elaborado un excelente informe, había demostrado lo mejor de la OIT: el compromiso con el diálogo social que permitía resolver los problemas mediante el consenso. Dio las gracias a las dos Vicepresidentas por su actitud positiva y prospectiva, así como a la Ponente por la meticulosa atención dedicada al proyecto de informe. Agradeció al Grupo Gubernamental sus contribuciones y su esclarecedor asesoramiento; en ese momento asumían la gran responsabilidad de llevar a la práctica muchas de las propuestas incluidas en las conclusiones. Expresó su gratitud a los miembros del Comité de Redacción, así como a la secretaría, al equipo de traducción, a la representante del Consejero Jurídico y a las mecanógrafas, así como a quien los dirigía, la representante del Secretario General. Todos habían contribuido al éxito de la Comisión.

Ginebra, 13 de junio de 2009.

(Firmado) Sr. F. Arthur
Presidente

Sra. M. Hanartani
Ponente

Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 98.^a reunión, 2009,

Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe VI, *La igualdad de género como eje del trabajo decente*,

1. Adopta las conclusiones siguientes, y
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras actividades sobre la igualdad de género entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo y que solicite al Director General que las tenga en cuenta en la aplicación del Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011 y en la asignación de los recursos que estén disponibles durante el bienio 2008-2009.

Conclusiones

Introducción

1. Se reconoce universalmente que la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo es un valor fundamental de la Organización Internacional del Trabajo. Desde 1919, pasando por, la Constitución, las normas internacionales del trabajo y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, y las distintas resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo y decisiones del Consejo de Administración relativas a la igualdad de género, hasta la Declaración de la OIT sobre la justicia social para un globalización equitativa de 2008, un objetivo común es eliminar la discriminación por razón de sexo en el trabajo y promover la igualdad de género.
2. Durante las últimas décadas se han realizado progresos para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. En las declaraciones de política internacionales y regionales se ha expresado un firme respaldo al respecto. En muchos países se han mejorado los marcos de política y legislativos nacionales, así como la aplicación de las leyes. En algunos países, los sistemas de administración del trabajo y de inspección del trabajo han supervisado y/o controlado mejor la aplicación de la legislación relativa a la igualdad de género. Muchos empleadores, grupos de empleadores, sindicatos y sus organizaciones han promovido la igualdad de género. Muchos empleadores y grupos de empleadores han promovido la igualdad de género por iniciativa propia, más allá de las exigencias de la legislación. Existe un mayor conocimiento de los derechos de los trabajadores a la igualdad de oportunidades y de trato. Muchos gobiernos han adoptado políticas activas del mercado de trabajo en las que se tratan las desigualdades de género en el marco de los objetivos más amplios del crecimiento con alto coeficiente de empleo, así como el pleno empleo y el trabajo decente y las empresas sostenibles. Actualmente, en todo el mundo se reconoce que la igualdad de género es necesaria para el desarrollo sostenible y para reducir la pobreza de las personas de uno y otro sexo, lo que contribuirá a un mejor nivel de vida para todos.
3. Sin embargo, siguen planteándose desafíos importantes. Las mujeres constituyen un grupo diverso en el que hay trabajadoras de la economía informal, mujeres rurales, migrantes, indígenas, pertenecientes a minorías y jóvenes, las cuales tienen necesidades específicas. La pobreza afecta cada vez más a las mujeres, persisten las disparidades salariales entre hombres y mujeres y escasean todas las formas de trabajo, entre ellas el trabajo a tiempo completo. En el mercado de trabajo se produce con frecuencia la discriminación basada en el embarazo y la maternidad, y continúa la segregación horizontal y vertical. Las mujeres predominan en los empleos a tiempo parcial de modo involuntario. A lo largo de la vida de la mujer, las fases de transición también suelen plantear problemas específicos. A pesar de los avances logrados en el ámbito de la educación, las mujeres siguen siendo mucho más numerosas en los puestos mal remunerados; están insuficientemente representadas en los cargos ejecutivos, directivos y técnicos, y muchas se enfrentan a condiciones de trabajo deficientes; la violencia por razón de género se produce en todas las etapas de la vida de la mujer; en algunos casos el trabajo doméstico remunerado ha sido una de las pocas alternativas para las mujeres, en particular las migrantes, y el VIH y el SIDA afectan cada vez más a las mujeres jóvenes y pobres. Es importante crear las condiciones para la participación activa de los hombres en las responsabilidades familiares para atender la necesidad de conciliar la vida laboral y personal, especialmente en lo que respecta al cuidado de los hijos y de las personas dependientes. Un mayor número de mujeres que de hombres trabajan en la economía informal, donde la escasez de trabajo decente es más grave. La falta de seguridad social, la brecha salarial entre mujeres y hombres, las bajas remuneraciones en general, las condiciones de trabajo inadecuadas, la explotación y el

abuso, como el acoso sexual, y la ausencia de protagonismo y representación se agravan en el caso de las mujeres debido a las obligaciones adicionales derivadas de sus responsabilidades familiares y la falta de acceso a los recursos y servicios asequibles. Los esfuerzos encaminados a formalizar la economía informal beneficiarán especialmente a las mujeres. Para formalizar la economía informal se requiere una combinación de políticas que tengan en cuenta los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, esto es, el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, y los principios y derechos en el trabajo.

Los motivos que justifican la igualdad de género en el trabajo

4. La igualdad de género es una cuestión de justicia social y se funda en un enfoque basado en los derechos y la eficiencia económica. Cuando todos los actores de la sociedad pueden participar, hay muchas más probabilidades de lograr la justicia social y la eficiencia económica, así como el crecimiento económico y el desarrollo. Se han de determinar y salvar los obstáculos culturales, económicos y sociales a fin de lograr el respeto de los derechos humanos de la mujer. La discriminación por razón de sexo a menudo interactúa con otras formas de discriminación. Habría que establecer políticas y programas para hacer frente a las múltiples formas de discriminación contra la mujer. Existe una estrecha vinculación entre las tasas de fecundidad, una mejor educación, la elevada participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y las políticas de no discriminación destinadas a alcanzar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Nunca se recalcarán lo suficiente las ventajas que se obtendrían de lograr la igualdad de género facilitando el acceso a una educación de calidad y al desarrollo de las calificaciones, a la formación profesional y al aprendizaje permanente para crear una fuerza de trabajo competitiva. Se podrá lograr el trabajo decente cuando existan oportunidades de empleo productivo y de calidad para las mujeres y los hombres. Las estrategias deberían tener en cuenta la perspectiva del ciclo de la vida, prestando especial atención a las situaciones de transición en la vida de las mujeres y los hombres.
5. El acoso sexual y otras formas de acoso son formas graves de discriminación extendidas en todo el mundo que socavan la dignidad de mujeres y hombres, niegan la igualdad de género y pueden tener consecuencias importantes. Debería prohibirse la violencia por razón de género en el lugar de trabajo; para prevenirla, convendría aplicar políticas, programas, legislación y otras medidas, según proceda. El lugar de trabajo es un sitio propicio para las actividades de prevención mediante la educación de las mujeres y los hombres sobre la naturaleza discriminatoria del acoso y sus consecuencias en la productividad y la salud. Debería abordarse mediante el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, según corresponda, a nivel empresarial, sectorial o nacional.

Los hombres y la igualdad de género

6. Las medidas destinadas a conciliar el trabajo y la familia no se dirigen únicamente a las mujeres, sino también a los hombres. Diversas medidas nuevas (como el establecimiento de la licencia de paternidad y/o la licencia parental) han permitido que los padres que trabajan compartan en mayor medida las responsabilidades familiares; dichas medidas podrían reproducirse. Ello se aplica al cuidado de los hijos y de los familiares a cargo. Hay datos que demuestran que cuando aumenta la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, un mayor número de hombres utiliza la licencia parental. También se considera que ello mejora las tasas de natalidad y puede reducir los prolongados horarios de trabajo de los hombres. En algunas sociedades, actualmente los padres hacen uso de la licencia de paternidad y comparten más responsabilidades familiares, lo que pone de manifiesto un

cambio de actitud paulatino y la eliminación de los estereotipos de género. Podrían impulsar ese cambio la legislación innovadora y las políticas activas, así como la toma de conciencia de la «paternidad» como un valor y una responsabilidad de carácter social. Se debe velar por que los hombres poco calificados no se vuelvan más vulnerables.

Nuevas circunstancias – la globalización

7. La globalización ha provocado cambios importantes que han influido en la vida de todas las personas, y en algunos países ello marcó el comienzo de un crecimiento y una transformación veloces, entre otras cosas, el desarrollo de las nuevas tecnologías. Por un lado, ese progreso ha eliminado alguno de los obstáculos interpuestos a las mujeres, pues ha creado más oportunidades de empleo. Por el otro, algunos de esos nuevos puestos de trabajo pertenecen al ámbito del empleo precario e informal, que no es trabajo decente, y se caracterizan por su baja remuneración y un limitado o nulo acceso a la seguridad social, la protección social y el diálogo social, así como por la inexistencia del pleno goce de los derechos laborales. Dado que la globalización afecta a los hombres y a las mujeres de forma diferente, conviene seguir reflexionando sobre las necesidades disímiles de las mujeres y de los hombres (mediante análisis de género en la formulación de las políticas y las evaluaciones de las repercusiones).
8. Para lograr la coherencia entre las políticas, la OIT examinará y tendrá en cuenta todas las políticas económicas y financieras internacionales a la luz de la igualdad de género.

La crisis económica actual

9. Las crisis no deberían utilizarse como excusa para crear desigualdades aún mayores ni para socavar los derechos adquiridos por las mujeres. La crisis actual está teniendo consecuencias nefastas en el mundo del trabajo, ya que se están cerrando empresas y los trabajadores están perdiendo su empleo. La recuperación económica y, por ende, el empleo deberían ser un elemento central de la respuesta a la crisis. Durante las épocas de crisis económica, la inobservancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo significaría la incapacidad de preservar derechos reconocidos universalmente y el fracaso de la política económica en su intento de lograr el crecimiento y la recuperación. Debería considerarse que la crisis actual constituye una oportunidad para idear nuevas respuestas de política en materia de igualdad de género.
10. En los planes de recuperación aplicados durante las crisis económicas deben tenerse en cuenta las consecuencias que éstas tienen para las mujeres y para los hombres e integrar las preocupaciones de género en todas las medidas. Las medidas a corto plazo pueden consistir en la creación conservación de los puestos de trabajo ya existentes, medidas de sustitución de ingresos para ayudar a las mujeres y los hombres que se ocupan del cuidado de algún familiar, la formación profesional y la reconversión laboral, y el apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYME). Estas medidas deben ajustarse a los objetivos a largo plazo del desarrollo económico, social y ambiental sostenible, con inclusión de la igualdad de género.
11. Las medidas a mediano y a largo plazo deberían apuntar a revisar la legislación, con inclusión de las leyes laborales, cuando proceda, a fin de ofrecer mejores oportunidades a las mujeres y los hombres para que puedan conciliar las responsabilidades laborales y familiares. En las políticas también se debería prever la formación de las mujeres en esferas de trabajo atípicas, como la empresarial; la reconversión laboral de las mujeres y los hombres para empleos que permita poner fin a la segregación laboral; el uso de tecnologías modernas; y las políticas activas de mercado de trabajo, por ejemplo, la acción

positiva en favor de la mujer. En las épocas de crisis económica, conviene aumentar la inversión gubernamental en servicios públicos y comunitarios, según proceda, incluso en las zonas rurales. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían combatir los estereotipos de género que podrían influir en la manera en que las mujeres sufren la crisis. Convendría insistir en la necesidad de que compartir más equilibradamente las responsabilidades en relación con el cuidado de personas y el hogar para que las mujeres y las niñas no sigan asumiendo la mayoría de las tareas domésticas. Las mujeres deben tener el mismo nivel de participación que los hombres en todos los debates sobre los planes de recuperación, ya sea que se esté tratando su diseño o evaluando sus resultados.

El cambio climático y los empleos verdes

12. Al desarrollarse las industrias de las energías renovables y limpias, se están creando nuevos empleos verdes, que deberían considerarse una vía para la formación y el empleo de mujeres y hombres. A fin de promover una transición socialmente justa a este tipo de empleos, tanto las mujeres como los hombres deberían beneficiarse de iniciativas de educación y formación y de políticas de mercado de trabajo que favorezcan el desarrollo de las calificaciones necesarias para los nuevos empleos verdes y la transición para los trabajadores que perderán su empleo actual.

El género y el Programa de Trabajo Decente

13. Como se afirmó en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para un globalización equitativa de 2008, los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, esto es, el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo aplicados, entre otros medios, mediante las normas internacionales del trabajo, son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, y la igualdad de género debe considerarse una cuestión transversal en el marco de esos objetivos. Por consiguiente, los esfuerzos encaminados a lograr que la igualdad de género forme parte de la esencia del trabajo decente deberían ser de carácter integral.

Empleo

14. El crecimiento sostenido, productivo y con un alto coeficiente de empleo es necesario para crear oportunidades de trabajo decente para mujeres y hombres mediante las cuales la sociedad podrá concretar sus objetivos de desarrollo económico, buenas condiciones de vida y progreso social. Las políticas de empleo que tienen en cuenta el género son un medio decisivo para lograr la reducción de la pobreza y el crecimiento equitativo e incluyente. Hay datos que demuestran que las medidas relativas a la igualdad se traducen en mejoras de la productividad, estimular el crecimiento económico y asegurar que los mercados de trabajo funcionen más eficazmente y proporcionen trabajo decente. Así pues, abordar la igualdad de género debería ser un elemento central de todos los componentes de la creación de empleo, entre otros los marcos macroeconómicos propicios, las políticas activas del mercado de trabajo, el desarrollo de las calificaciones y la empleabilidad, la creación de empresas y las políticas de desarrollo de infraestructuras con alto coeficiente de empleo.
15. En lo que se refiere a los marcos macroeconómicos, se reconoce que el crecimiento económico por sí solo podría no bastar para generar empleo y reducir la pobreza. De conformidad con el Programa Global de Empleo, las políticas de empleo deben formar parte del núcleo de las políticas económicas y sociales más amplias. Las políticas de

empleo atentas a los matices de género son fundamentales para que los pobres, en particular las mujeres, se beneficien del crecimiento económico y participen en él. Debe prestarse atención especial a la situación de las mujeres y los hombres jóvenes. Las políticas macroeconómicas y los marcos nacionales de desarrollo, como los Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP), deben idearse utilizando una perspectiva de género para garantizar que su contenido en materia de empleo no perjudica a las mujeres respecto de los hombres. Deberían tener en cuenta las desigualdades estructurales con que se enfrentan las mujeres, que podrían abarcar la segregación ocupacional por motivos de género y las relaciones de poder desiguales en el mercado de trabajo.

16. Por otra parte, las políticas activas del mercado de trabajo son herramientas que permiten a los encargados de la formulación de políticas equilibrar la oferta y la demanda de empleo centrándose especialmente en la mujer. Por consiguiente, pueden ser un medio importante para garantizar el acceso a las oportunidades de empleo a las mujeres y los hombres por igual. Las medidas específicas (por ejemplo, objetivos temporales o cuotas según la reglamentación o práctica nacional) pueden contribuir a superar la discriminación que aún hay en el acceso al empleo.
17. Habida cuenta de que una fuerza de trabajo calificada es un requisito previo necesario para las empresas sostenibles y para resolver los desafíos de la competitividad mundial, la educación y el desarrollo de las calificaciones profesionales de mujeres y hombres tiene máxima prioridad. La segregación ocupacional tradicional concentra a las mujeres en actividades económicas que requieren escasas calificaciones, «tradicionalmente femeninas», y caracterizadas a menudo por las bajas remuneraciones. Por tanto, es fundamental reconocer adecuadamente la importancia y el valor de los puestos de trabajo, los sectores y las actividades donde hay un número desproporcionado de mujeres y lograr que se conviertan en opciones de empleo atractivas tanto para las personas de uno y otro sexo. También se deberían tomar disposiciones para que las mujeres adquieran las calificaciones relacionadas con los puestos de trabajo, las actividades y los sectores que estén desarrollándose y ofrezcan oportunidades de trabajo decente. Para evitar la acumulación de desventajas, las políticas de educación y mejora de las calificaciones deberían orientarse a garantizar la igualdad de oportunidades para las niñas y mujeres y alentar a los hombres a asumir responsabilidades familiares para que las mujeres puedan reincorporarse al mercado de trabajo.
18. La remuneración desigual es un síntoma de la persistente desigualdad entre las mujeres y los hombres. Históricamente, se ha asignado menor valor a las calificaciones y los empleos de las mujeres, y sus remuneraciones no han seguido el ritmo de sus adelantos educacionales. Pese al aumento del número de mujeres instruidas que se han incorporado a la fuerza de trabajo, la reducción de la disparidad salarial entre mujeres y hombres es muy lenta. Un salario mínimo que ofrezca ingresos básicos para todos puede contribuir a reducir la pobreza y a disminuir la brecha entre unas y otros. Los datos de algunos países han demostrado que la libertad de asociación y la negociación colectiva podían traer aparejada la reducción de la disparidad salarial entre las personas de uno y otro sexo. Se necesitan mejores datos sobre las cláusulas de igualdad de remuneración en los convenios. La discriminación salarial directa entre un hombre y una mujer que desempeñan el mismo trabajo es fácil de determinar. El concepto de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por «un trabajo de igual valor» es más difícil de determinar y poner en práctica. El respeto de este principio es esencial debido a la segregación basada en el sexo en el mercado de trabajo. Deben adoptarse iniciativas para que el principio se comprenda y aplique, cuando proceda. Las evaluaciones de los puestos de trabajo basadas en criterios objetivos y no discriminatorios son una forma de aplicar el concepto de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

-
- 19.** El aprendizaje permanente, las oportunidades de aprendizaje y las políticas de formación profesional deben ser específicas y accesibles para que tanto las mujeres como los hombres puedan adaptarse a las calificaciones cambiantes y las exigencias tecnológicas. El establecimiento de metas de equilibrio de género en la formación, los horarios y las metodologías de formación flexibles, la eliminación de los estereotipos en los planes de estudio y la concienciación de la comunidad en general pueden contribuir a facilitar la igualdad de acceso de las mujeres a esas oportunidades. El diálogo social y los mecanismos tripartitos en las estrategias de desarrollo de los recursos humanos son un medio importante para que las políticas de fomento de las calificaciones respondan a la demanda del sector privado y el mercado de trabajo en general, y para que las mujeres se beneficien de nuevas oportunidades de generación de ingresos.
 - 20.** El fomento de las PYME y de la iniciativa empresarial de la mujer es una forma clave de generar empleo y puede brindar la oportunidad de potenciar social y económicamente a las mujeres, así como a los hombres y sus familias. En las Conclusiones adoptadas por la 96.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2007) relativas a la promoción de empresas sostenibles se propusieron algunas condiciones básicas que generalmente se consideran esenciales: 1) paz y estabilidad política; 2) buena gobernanza; 3) diálogo social; 4) respeto de los derechos humanos universales y de las normas internacionales del trabajo; 5) cultura empresarial; 6) política macroeconómica acertada y estable y buena gestión de la economía; 7) comercio e integración económica sostenible; 8) entorno jurídico y reglamentario propicio; 9) estado de derecho y garantía de los derechos de propiedad; 10) competencia leal; 11) acceso a los servicios financieros; 12) infraestructura material; 13) tecnologías de la información y las comunicaciones; 14) educación, formación y aprendizaje permanente; 15) justicia social e inclusión social; 16) protección social adecuada, y 17) gestión responsable del medio ambiente.
 - 21.** Reducir las situaciones de trabajo precario, cuando se caractericen por el trabajo inseguro e inestable en la economía, exige una combinación de medidas de política que supongan la regulación del mercado de trabajo y medidas de intervención en el mercado de trabajo con una perspectiva de género.
 - 22.** Las mujeres, en particular las mujeres rurales, necesitan más acceso y control sobre los recursos productivos, incluidos la tierra, la tecnología, la información sobre mercados y el crédito para garantizar la viabilidad de sus empresas. El acceso al crédito es un elemento particularmente importante habida cuenta de los obstáculos con que se enfrentan muchas mujeres al dirigirse a las instituciones financieras formales. La inversión pública limitada en las zonas rurales se traduce en infraestructura y servicios deficientes que incrementan el trabajo no remunerado de las mujeres y restringen sus oportunidades de obtener ingresos. Un aumento de la inversión pública en la infraestructura social de las zonas rurales puede mitigar significativamente las responsabilidades familiares de las mujeres y permitirles salir de la pobreza.
 - 23.** Las obras públicas intensivas en empleo pueden ser un medio importante tanto de generar empleo como de crear bienes en comunidades pobres. No obstante, gran parte de las inversiones se concentra en la infraestructura física y no en la social. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían adoptar medidas para que los nuevos puestos de trabajo estén disponibles tanto para las mujeres como para los hombres.
 - 24.** Las ZFI han demostrado ser positivas en algunas economías. Pueden ofrecer nuevas oportunidades de empleo para la mujer, oportunidades no siempre disponibles en la economía local. Algunos datos indican que las ZFI pueden ofrecer mejores salarios y condiciones de trabajo. Es motivo de preocupación que en algunos casos la falta de aplicación de las normas de trabajo deriva en condiciones de trabajo inaceptables. La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y las normas de trabajo

básicas deberían aplicarse a todas las ZFI y deberían utilizarse para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, incluida la igualdad de género.

Protección social

25. La seguridad social es una herramienta poderosa de lucha contra la pobreza y la desigualdad; sin embargo, no sólo hay un gran número de mujeres y hombres que carecen de los planes y la protección de la seguridad social sino que las mujeres son particularmente vulnerables a la exclusión social. Aunque la mayoría de los sistemas de seguridad social inicialmente se diseñaron en torno al modelo del hombre como sostén, debido al aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo, se están reformando lentamente los sistemas. Es necesario lograr que los regímenes de pensiones sean financieramente sostenibles, deberían eliminar el trato desigual de la mujer, que deja a las mujeres de edad al borde de la pobreza. Unas políticas sociales bien concebidas, factibles y viables desde el punto de vista de las finanzas pueden acompañar el desempeño económico firme. La protección social debería ser un incentivo para la incorporación de los trabajadores en la economía formal. El enfoque expuesto en el párrafo 16 de las Conclusiones de 2007 relativas a la promoción de empresas sostenibles adelantará la igualdad de género. Reza del modo siguiente: «Un modelo de seguridad social universal sostenible basado en los impuestos o cualquier otro modelo nacional que proporcione a los ciudadanos acceso a servicios esenciales, tales como una atención de salud de calidad, prestaciones de desempleo, la protección de la maternidad y una pensión básica, es fundamental para mejorar la productividad y propiciar las transiciones a la economía formal». No deberían dejarse de lado las prestaciones de paternidad y/o parentales.
26. Anteriormente, las consideraciones sobre seguridad y salud de los trabajadores se centaban en los trabajos peligrosos, en los que predominaban los hombres. La proporción cada vez mayor de mujeres en la fuerza de trabajo indica la utilidad de realizar más investigaciones sobre los efectos diferenciados de los riesgos en el lugar de trabajo en las mujeres y los hombres. Debe prestarse más atención a las necesidades en materia de seguridad y salud en el trabajo específicas de las mujeres y de los hombres, entre otras cosas, la salud reproductiva tanto de unas como de otros, por medio de la promoción de políticas y prácticas apropiadas para las mujeres y los hombres.
27. Debería reconocerse y aplicarse la necesidad de integrar la protección de la maternidad en las obligaciones de los gobiernos en materia de políticas sociales y económicas. Es necesario eliminar la discriminación por razones de obligaciones familiares — en particular en lo que se refiere a las prácticas de contratación y despido que discriminan a las mujeres en edad de procrear — por medio de mejores marcos jurídicos y de su aplicación eficaz. Con miras a avanzar para hacer efectivo el principio de las licencias de maternidad remuneradas y las licencias de paternidad y/o parentales, pueden y deben idearse sistemas de apoyo público y otras medidas.
28. Las dificultades que plantea equilibrar las responsabilidades laborales y familiares aún obstaculizan la participación plena de la mujer en la fuerza de trabajo y su autonomía económica. Los Estados deberían adoptar medidas para promover y favorecer un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, entre otras cosas, tratando de ofrecer más y mejores servicios de calidad para el cuidado de niños y de otras personas a cargo. Las leyes y políticas (como las licencias de paternidad y/o parentales remuneradas) que alientan a los hombres a participar en las responsabilidades en torno al cuidado de los hijos han demostrado ser útiles en una gran variedad de países. El comportamiento de los hombres debe cambiar, ya que las responsabilidades parentales compartidas son fundamentales para eliminar los obstáculos basados en los estereotipos de género. Adaptar la división por género de las tareas del hogar a una distribución más equitativa tiene beneficios

importantes para ambos sexos. La conciliación del trabajo y la vida familiar es posible si se la considera de manera integrada. La disminución generalizada de la fecundidad, que según las proyecciones ocurrirá tarde o temprano en todas las regiones, debe examinarse en el marco de la realidad de cada país a nivel de educación de las mujeres, acceso a la protección de la maternidad y acceso a servicios asequibles de cuidado de los hijos y familiares a cargo. Cuando se incorporan políticas favorables a la familia, el trabajo remunerado y el cuidado de otras personas son compatibles.

Principios y derechos en el trabajo

- 29.** Las normas internacionales del trabajo constituyen un importante medio para promover la igualdad de todos los trabajadores en el mundo del trabajo. Para que la igualdad de género se base en un marco internacional sólido que brinde respuestas en el trabajo, es preciso que todos los Estados Miembros ratifiquen, apliquen y supervisen el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Se realiza un llamamiento urgente a la ratificación universal de estos dos convenios fundamentales.
- 30.** El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) exhortan a los Estados a que proporcionen orientación en materia de políticas y medios prácticos para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, y para proteger a las trabajadoras embarazadas. Se reconoce que la observancia de estos convenios, junto con políticas facilitadoras, reviste la misma importancia para alcanzar la igualdad de género. Cabe observar que el Convenio núm. 156 se aplica a los trabajadores y trabajadoras que tienen responsabilidades relacionadas con las personas a su cargo. Los Estados Miembros de la OIT han prestado mucha atención a la protección de la maternidad. Es preciso analizar en detalle la baja tasa de ratificación del Convenio núm. 183 y deberían intensificarse los esfuerzos encaminados a promoverlo. El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) establecen normas internacionales que rigen las modalidades de trabajo decente y flexible que pueden mejorar la igualdad de género. Cabe señalar que la mayoría de las personas que trabajan a tiempo parcial o desde el domicilio son mujeres, y que a menudo lo hacen de manera involuntaria y son mujeres solteras jefas de familia.
- 31.** La discriminación por razón de sexo a menudo interactúa con otras formas de discriminación. Además de la discriminación por razón de sexo, en el Convenio núm. 111 se detallan otros seis motivos prohibidos; también se reconoce que pueden surgir nuevas manifestaciones de discriminación y se permite que los Estados que han ratificado tal Convenio agreguen otras causas de discriminación.
- 32.** Si bien muchos países han adoptado una legislación contra la discriminación por razón de sexo, ninguna sociedad ha alcanzado la igualdad de género. Es necesario examinar la legislación existente y futura desde la perspectiva de género a fin de garantizar que las leyes no repercutan de manera adversa o discriminatoria en las personas de uno u otro sexo. Se ha demostrado que en muchos casos las leyes relativas a la acción positiva han corregido satisfactoriamente las desigualdades basadas en el sexo pasadas y actuales en el mercado de trabajo. La intervención de los interlocutores sociales en la formulación y la revisión de la legislación garantiza que las normas jurídicas reflejen de manera precisa la realidad socioeconómica y las necesidades o inquietudes de los empleadores y de los trabajadores. También se requieren una aplicación y un cumplimiento más estrictos de los marcos jurídicos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato a través de administraciones del trabajo, servicios de inspección del trabajo y tribunales en los que los hombres y mujeres estén representados de forma equitativa, que tengan en cuenta la perspectiva de género y

estén equipados para ocuparse de la igualdad de género. Es preciso impartir formación a los jueces, los inspectores del trabajo y los funcionarios gubernamentales para que sepan detectar y remediar las desigualdades entre las personas de uno y otro sexo. Los interlocutores sociales desempeñan una función fundamental a la hora de sensibilizar a sus miembros sobre la legislación y de enmendar los textos discriminatorios.

33. La experiencia demuestra que los derechos se hacen valer de una manera más eficaz cuando están respaldados por instituciones fiables y dotadas de suficientes recursos, tales como los mecanismos nacionales para la igualdad u otros órganos especializados cuyo mandato es promover la igualdad. Por lo tanto, los gobiernos deberían, junto con los interlocutores sociales, formular políticas y medidas concretas, y poner a disposición los recursos necesarios para su eficaz aplicación y funcionamiento.
34. Dos convenios fundamentales revisten particular importancia para la igualdad de género, 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), que establecen derechos propicios a la igualdad de género. La aplicación de estos dos Convenios es de especial importancia para la consecución de todos los demás derechos, incluidos los derechos humanos de las mujeres.
35. La OIT cuenta con una base normativa sólida para su labor en la erradicación del trabajo infantil. El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) instan a la adopción de medidas inmediatas contra las peores formas de trabajo infantil, tales como la utilización de niñas o niños menores de 18 años de edad en modalidades de trabajo forzoso u obligatorio; los conflictos armados; la prostitución, la producción de pornografía o representaciones pornográficas; y el tráfico de drogas; y trabajos que probablemente afecten su salud, seguridad y moral. El Convenio núm. 182 estipula específicamente que los Estados Miembros deberán tener en cuenta la situación particular de las niñas. En consecuencia, es preciso hallar formas concretas en las que los Estados Miembros podrían realizar una tarea más eficaz al reflejar las diferencias entre los varones y las niñas y en sus planes de acción contra el trabajo infantil la situación especial de las niñas.

Diálogo social

36. El diálogo social y el tripartismo constituyen herramientas de política esenciales para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo en los ámbitos internacional, regional, nacional, comunitario y empresarial. Cuando los gobiernos y las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores entablan diálogos y facilitan el consenso, es posible lograr avances reales en la formulación y la aplicación de leyes que prohíban la discriminación y políticas y medidas sobre igualdad de género. El diálogo social será eficaz si se incrementa la participación de la mujer. Para que ello ocurra, una mayor cantidad de mujeres debe tener acceso a cargos directivos en los gobiernos y en las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La inclusión de las mujeres en el diálogo social, incluso en la negociación colectiva y la Conferencia Internacional del Trabajo, constituye una medida fundamental para erradicar la discriminación basada en el sexo, y los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores deberían alentar dicha inclusión.
37. La negociación colectiva es una herramienta fundamental para determinar los términos y las condiciones de empleo. Puede garantizar la integración sistemática de las consideraciones de género en el mercado de trabajo y en las políticas macroeconómicas en general, y abordar cuestiones específicas tales como la disparidad salarial entre mujeres y hombres, una mayor protección contra la discriminación, las responsabilidades profesionales y familiares y la

infraestructura para el cuidado de los niños, la violencia y el acoso sexual, y la promoción del empleo de las mujeres. En particular, mediante el diálogo tripartito en los consejos económicos y sociales, los órganos nacionales encargados de la formulación de políticas del empleo y las comisiones tripartitas sobre la igualdad de género, se han logrado aplicar más eficazmente las medidas relacionadas con la igualdad de género. Se deberían crear y fortalecer tales órganos tripartitos a fin de institucionalizar el diálogo social sobre cuestiones de género. Se debería impartir formación en igualdad de género y de remuneración a los negociadores y otros representantes, tanto hombres como mujeres, de las tres partes, y convendría disponer de un mayor número de negociadoras.

La función de los gobiernos

- 38.** Es preciso que los gobiernos afirmen claramente su compromiso con la igualdad de género y demuestren su voluntad política para diseñar marcos y políticas jurídicas a fin de que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad en el mundo del trabajo. La igualdad de género debería formar parte de las políticas nacionales de desarrollo, incluso de los programas públicos y servicios de cuidado de niños y personas a cargo para todos asequibles y sostenibles.
- 39.** Los gobiernos pueden generar un entorno propicio para la igualdad de género en el mundo del trabajo velando por la ratificación de los convenios de la OIT sobre igualdad, así como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), 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); la adopción de una legislación contra la discriminación y leyes laborales que contemplen las cuestiones de género, y la formulación de políticas y programas sobre la igualdad entre las personas de uno y otro sexo que se centren especialmente en las mujeres más vulnerables de la sociedad, esto es, las mujeres indígenas, migrantes, pertenecientes a minorías, jóvenes y rurales. Es preciso que los gobiernos hagan cumplir tales leyes y fomenten la aplicación de dichas políticas y programas a través de servicios de inspección del trabajo y tribunales dotados de suficientes recursos y que no discriminen por razón de sexo, así como a través de políticas macroeconómicas que tengan en cuenta la perspectiva de género, el desarrollo de la iniciativa empresarial y las iniciativas relativas a presupuestos atentas a las consideraciones de género.
- 40.** Los gobiernos deberían formular políticas e instituciones nacionales sobre igualdad de género o actualizarlas a fin de garantizar la congruencia entre las políticas nacionales. Las cuestiones relativas al género no deberían ser la responsabilidad de un único ministerio, sino que deberían integrarse en toda la estructura estatal a fin de lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres en la totalidad de la planificación y la programación nacionales. Los gobiernos deberían analizar las repercusiones de los presupuestos desde la perspectiva de la igualdad de género, y supervisar e informar los resultados que atañen a las mujeres y los hombres de manera más general.
- 41.** Es necesario que los gobiernos garanticen servicios públicos, de educación y de salud de buena calidad asequibles para todos, lo cual puede generar empleo. En su calidad de empleador, el sector público debe garantizar que se apliquen prácticas de empleo no discriminatorias para lograr la igualdad de género. Asimismo, los gobiernos deben garantizar el acceso real de las niñas y los varones a la educación, con lo que se fortalecerá el capital humano de las mujeres desde el inicio y se romperán los estereotipos de género sobre la educación. La educación, el desarrollo de las competencias y la formación profesional deberían atender de manera dinámica la demanda del mercado de trabajo, que abarca las necesidades de los trabajadores y los empleadores, y proporcionar a los jóvenes de uno y otro sexo las competencias para el futuro.

-
42. Es preciso que los gobiernos conciban, codo a codo con los interlocutores sociales, políticas adecuadas que propicien un mayor equilibrio entre las responsabilidades familiares y las laborales de las mujeres y los hombres a fin de que tales responsabilidades se compartan de manera más equitativa. Dichas políticas deberían incluir licencias parentales y/o de paternidad (que contengan incentivos para los hombres que las utilizan, dado que, cuando existen, a menudo los hombres no las aprovechan). Se debería prever una infraestructura para el cuidado de los niños y de las personas a su cargo, sustentada con suficientes recursos humanos y financieros.
 43. Los gobiernos desempeñan el papel principal a la hora de adoptar las medidas adecuadas para formalizar la economía informal, donde las mujeres a menudo se encuentran en trabajos precarios, atípicos y mal remunerados. Los gobiernos deberían adoptar medidas para ampliar la cobertura de la seguridad social y la protección social a todas las personas.
 44. Los gobiernos deberían generar un entorno propicio para el diálogo social permitiendo que los interlocutores sociales presenten sus posiciones en un ámbito de libertad y respeto. Los interlocutores sociales y los gobiernos deberían velar por que las mujeres estén representadas de manera equitativa en los órganos tripartitos. Se pueden aplicar políticas de acción positiva, incluidas las medidas relativas a los cupos.
 45. Los gobiernos deberían elaborar indicadores de igualdad de género, recopilar, publicar y difundir de manera periódica los datos desglosados por sexo sobre tales indicadores, y establecer sistemas para medir y supervisar los progresos realizados en el logro de los objetivos acordados. Tales indicadores podrían referirse, entre otras cosas, a las tasas de participación en el mercado de trabajo, la provisión de servicios para el cuidado de los niños y de las personas a cargo, la disparidad salarial entre hombres y mujeres, la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, la generación de iniciativas empresariales de las mujeres y la cantidad de mujeres que ocupan puestos directivos.
 46. Los gobiernos deberían ser coherentes en la formulación de políticas en materia de discriminación por razón de sexo y proporcionar mecanismos eficaces para el cumplimiento de tales políticas. Como complemento a lo anterior, los gobiernos pueden organizar actividades que fomenten de manera activa la sensibilización sobre los derechos de los trabajadores y las oportunidades disponibles para hombres y mujeres. Los gobiernos deberían aumentar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística y, de ser necesario, idear sistemas de medición, para recabar con eficacia información exhaustiva sobre todas las categorías de actividades, entre otras cosas, recurriendo a encuestas sobre la utilización del tiempo, a fin de sustentar la formulación de políticas que permitan a mujeres y hombres compartir todas las tareas no remuneradas.
 47. Para poder concretar los Objetivos de Desarrollo del Milenio encaminados a lograr el adelanto y la autonomía de la mujer, en particular el ODM3 sobre igualdad, los gobiernos deberían realizar asignaciones presupuestarias para financiar el desarrollo.

Función de las organizaciones de empleadores

48. Los empleadores son conscientes de las ventajas de la igualdad de género, la importancia de la participación femenina en la fuerza de trabajo y la contribución decisiva de las mujeres al desarrollo económico. La igualdad de género permite contar con más y mejores postulantes; ello posibilita un proceso de selección basado en las calificaciones, las competencias, el mérito y los conocimientos especializados, gracias a lo cual se puede lograr una fuerza de trabajo más diversa, productiva y competitiva.

49. Las organizaciones de empleadores pueden contribuir a lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo del modo siguiente:

- a) representando las ideas de los empleadores en las discusiones de política sobre igualdad de género y en la reforma legislativa;
- b) estimulando el espíritu empresarial entre las mujeres y preconizando políticas públicas que les permitan convertirse en empresarias, y promoviendo la creación de redes entre las que ya lo son;
- c) ayudando a sus miembros a implantar en sus empresas políticas y medidas que contemplen las diferencias entre los sexos mediante el intercambio de buenas prácticas, la organización de cursos de formación y talleres, y planes de acción para brindar a las mujeres un mayor acceso a los recursos, los conocimientos y la información;
- d) promoviendo los principios y derechos fundamentales en el trabajo entre sus miembros, entre otras cosas, mediante actividades de sensibilización, formación y asistencia técnica sobre el derecho a la no discriminación, y en especial, la discriminación por razón de sexo;
- e) elaborando códigos de prácticas voluntarios, realizando estudios y velando por que, todos los datos recogidos se desglosen por sexo.

Función de las organizaciones de trabajadores

50. Las organizaciones de los trabajadores deberían continuar contribuyendo a la igualdad de género en el lugar de trabajo del siguiente modo:

- a) mejorando la representación de los trabajadores de la economía informal, migrantes, rurales y del servicio doméstico, que en su mayoría son mujeres;
- b) adoptando medidas concretas para lograr la participación activa de las mujeres en sus organizaciones en todos los niveles y en sus procesos y actividades;
- c) velando por que la negociación colectiva se aborde teniendo en cuenta la perspectiva de género;
- d) representando el punto de vista de los trabajadores teniendo presente la perspectiva de género en los debates sobre asuntos tales como la reforma legislativa, la inspección del trabajo, los tribunales y los tribunales del trabajo;
- e) siguiendo desempeñándose como agentes del cambio para lograr la igualdad de género, mediante la divulgación de información, el aumento de la capacidad y de los conocimientos técnicos sobre igualdad de género en áreas tales como la política del empleo, los programas de formación, el apoyo a la familia, las pensiones y la seguridad social, la igualdad de remuneración, la protección de la maternidad y la licencia parental.

Función de la OIT

51. Al poner en práctica la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, la Organización debería mejorar su política y programa de trabajo destinados a promover la igualdad de género como elemento esencial del trabajo

decente. Las actividades se basarán en la ventaja comparativa que las normas internacionales del trabajo y su estructura tripartita proporcionan a la OIT. El enfoque político debería ser integral, y contemplar la promoción de los derechos, el trabajo decente y productivo, la protección social y el diálogo social. La OIT debería tener en cuenta las conclusiones pertinentes de debates anteriores de la Conferencia Internacional del Trabajo, con inclusión de las relativas a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza (2008), las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (2008), la promoción de empresas sostenibles (2007) y el trabajo decente y la economía informal (2002). La OIT debe velar por que los objetivos en materia de igualdad de género estén presentes en las estrategias, los indicadores y las actividades de los PTDP. Por tanto, la perspectiva de género debería ser una parte integrante y un elemento específico del punto sobre el «Trabajo decente para los trabajadores domésticos», que figura en el orden del día de las reuniones de 2010 y 2011 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

52. En relación con el aumento de los conocimientos y de la capacidad para apoyar la formulación de políticas que tenga en cuenta la perspectiva de género, la OIT debería:

- a) mejorar su programa de investigación y su base de conocimientos sobre cuestiones emergentes, en especial en el contexto de la crisis económica mundial, para ir detectando las nuevas tendencias y modalidades en el mundo del trabajo, así como los vínculos entre el rendimiento económico, la justicia social y la igualdad de género. Ello supone hacer un uso más sistemático de datos desglosados por sexo a fin de que sirvan de referencia al formular las políticas y en los nuevos mecanismos de vigilancia para hacer un seguimiento de los logros en materia de igualdad de género, y utilizar indicadores clave sobre discriminación por razón de sexo en el mundo del trabajo y presupuestación que tenga en cuenta las cuestiones de género; el objetivo de la recolección de datos debería estar bien definido a fin de que dichos datos se utilicen de manera precisa y productiva;
- b) apoyar las actividades encaminadas a una formulación más eficaz de las políticas destinadas a grupos vulnerables de mujeres específicos;
- c) recabar información sobre modalidades de presión ejercida sobre los niños y los hombres para que asuman los estereotipos de género habituales en el mundo del trabajo;
- d) aumentar la capacidad de los estadísticos del trabajo y mejorar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo para facilitar datos más fidedignos y desglosados por sexo sobre aspectos tales como la tasa de participación en el mercado de trabajo, la prestación de servicios de guardería y para el cuidado de personas dependientes, los niveles de remuneración, incluida la disparidad salarial entre las personas de uno y otro sexo, la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, la representación por ocupación, el desarrollo del espíritu empresarial de la mujer las disposiciones relativas al género contenidas en los convenios colectivos, la importancia atribuida al trabajo de prestación de cuidados remunerado y no remunerado, y las mujeres que ocupan cargos directivos; de deberían reunir sistemáticamente datos sobre el empleo precario;
- e) idear sistemas de medición encaminados a crear incentivos para avanzar en la formalización de la economía informal, el aumento de la participación de la mujer en la economía formal, y el incremento de la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo;
- f) utilizar las auditorías participativas de género de la OIT como herramienta para evaluar el avance hacia la igualdad de género, y divulgar las buenas prácticas derivadas de su aplicación;

-
- g) velar por que el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) reciban una dotación de recursos suficiente, de modo que puedan prestar apoyo en el aumento de la capacidad y la formación en materia de igualdad de género. El tema del género debería incorporarse en todos los cursos de formación, y
 - h) hacer participar plenamente a los interlocutores sociales en la formulación de los PTDP, y velar por que participen en mayor medida en la ejecución de los mismos; esos programas han de formularse con una perspectiva de género y especificar la forma en que los resultados previstos afectarán a las mujeres y los hombres.

53. En lo atinente al empleo y a la creación de puestos de trabajo, la OIT debería:

- a) prestar asistencia en la formulación de políticas de mercado de trabajo y herramientas encaminadas a aumentar la capacidad de los mandantes en las áreas de la empleabilidad, las calificaciones y las competencias de las mujeres, con inclusión de su acceso a actividades y sectores donde predominan los hombres; se deberían desplegar esfuerzos similares para lograr que los hombres ejerzan profesiones donde abundan las mujeres, a fin de eliminar la segregación laboral basada en el sexo;
- b) ampliar los programas de fomento del espíritu empresarial de la mujer y el desarrollo económico;
- c) centrarse en proporcionar trabajo decente para las mujeres en las ZFI, en particular promoviendo y vigilando el respeto de la libertad de asociación y de derecho a la negociación colectiva y de las normas fundamentales del trabajo, con el objetivo de mejorar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de las mujeres, en consulta con los mandantes de la OIT;
- d) colaborar con los gobiernos y los interlocutores sociales para velar por la puesta en práctica de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y de las normas fundamentales del trabajo en las ZFI;
- e) compilar y divulgar buenas prácticas que promuevan la participación de la mujer en el desarrollo del sector privado y de empresas sostenibles;
- f) vigilar los progresos del Programa Global de Empleo a través de la integración de la igualdad de género en sus diez elementos fundamentales;
- g) poner en marcha intervenciones específicas para la creación de trabajo decente y productivo para las personas de uno y otro sexo que están desempleadas, y son víctimas del subempleo, en la economía informal y en zonas rurales, y
- h) propugnar la creación de empleo que tenga en cuenta las consideraciones de género como parte de las políticas nacionales y los marcos nacionales de desarrollo, las estrategias de reducción de la pobreza y la coherencia entre las políticas y las políticas macroeconómicas.

54. En relación con la protección social, la OIT debería:

- a) formular opciones de política para ayudar a los mandantes a perfeccionar los sistemas de seguridad social de modo tal que sean incluyentes y tomen en consideración las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, atiendan a las mujeres en situación vulnerable y ofrezcan opciones de política que ayuden a formalizar a los trabajadores de la economía informal;

-
- b) elaborar y dar a conocer herramientas y emprender investigaciones para impedir y eliminar el acoso sexual de las mujeres y los hombres, y la violencia contra la mujer en el trabajo;
 - c) tratar de mejorar el conocimiento del principio de igual remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor y su aplicación práctica, entre otras cosas, mediante la prestación de asistencia técnica para aplicar métodos de evaluación de los puestos de trabajos objetivos sin sesgo de género;
 - d) compilar y difundir buenas prácticas sobre la licencia parental y la licencia y las prestaciones de paternidad y de maternidad, y prestar apoyo técnico a los gobiernos para que formulen políticas y leyes eficaces;
 - e) proponer a los gobiernos respuestas al problema del VIH y el SIDA en el mundo del trabajo, en las que se tengan en cuenta las repercusiones disímiles en las mujeres y los hombres, y
 - f) promover políticas, prácticas y sistemas de seguridad y salud en el trabajo que contemplen las consideraciones de género.

55. Respecto del diálogo social y el tripartismo, la OIT debería:

- a) mejorar la participación de la mujer en el diálogo social propiciando su intervención en los mecanismos de adopción de decisiones de ámbito internacional, regional, nacional y local;
- b) prestar asistencia técnica a las instituciones nacionales de diálogo social para que incorporen la igualdad de género en su trabajo, y reforzar los mecanismos nacionales sobre género, tales como los comités tripartitos sobre igualdad de oportunidades, las comisiones de género de los ministerios de trabajo, y las unidades de la mujer de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- c) adoptar medidas concretas para mejorar la representación de la mujer en todos los niveles, en todas las reuniones de la OIT — incluidas las reuniones del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo — y elaborar un conjunto de indicadores de género para medir las repercusiones de la evaluación de la estructura sobre el terreno de la OIT sobre los miembros del personal de uno y otro sexo;
- d) prestar asistencia técnica a los mandantes en la promoción de relaciones de trabajo decente, mediante la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), y
- e) aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para formular programas y políticas de promoción de la igualdad de género en sus estructuras.

56. Por lo que respecta a los principios y derechos en el trabajo, la OIT debería:

- a) luchar, mediante un plan de acción práctico, por la ratificación universal y aplicación efectiva del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
- b) promover la mejora de las tasas de ratificación y analizar los obstáculos que impiden la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y velar por su aplicación efectiva;

-
- c) fomentar la ratificación, aplicación y observancia del 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), en particular en los sectores que dan empleo a un gran número de mujeres para realizar trabajos vulnerables y precarios;
 - d) prestar asistencia técnica para mejorar la legislación y las políticas nacionales de conformidad con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), e integrar las consideraciones de género en los métodos para combatir las peores formas de trabajo infantil, y
 - e) apoyar el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo y los tribunales para que puedan controlar con más eficacia la aplicación de los convenios clave sobre igualdad y las cuestiones de la discriminación por razón de sexo en el trabajo.

57. Al movilizar las alianzas internacionales para promover la igualdad de género, la OIT debería:

- a) promover la coherencia entre las políticas en relación con las cuestiones del trabajo decente y la igualdad de género en el plano internacional, en particular en el sistema de las Naciones Unidas y con el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial, el G8 y el G20;
- b) fortalecer las alianzas en áreas de interés mutuo con grupos e instituciones regionales, como la Unión Europea y la Unión Africana, para que haya un intercambio de los conocimientos de que se dispone sobre igualdad de género en el mundo del trabajo;
- c) incluir de modo sistemático el objetivo de la igualdad de género en las disposiciones que supongan la movilización de recursos, el intercambio de conocimientos y la cooperación técnica, en colaboración con los donantes, y
- d) promover las ventajas del diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Aplicación

58. Dentro de los parámetros del programa y presupuesto, la Oficina debe velar por que los programas pertinentes de la sede y las oficinas sobre el terreno pongan en práctica las conclusiones de la presente Comisión de manera coordinada y eficaz. Se deberían tomar disposiciones para realizar un seguimiento adecuado de los progresos y los resultados. Además, se deberían presentar al Consejo de Administración los resultados de las medidas adoptadas para aplicar estas conclusiones.

ÍNDICE

	<i>Página</i>
<i>Sexto punto del orden del día: La igualdad de género como eje del trabajo decente (Discusión general)</i>	
Informe de la Comisión de la Igualdad de Género.....	1
Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente	72
Conclusiones	73