



Consejo de Administración

320.ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014

GB.320/LILS/INF/3

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

LILS

PARA INFORMACIÓN

Participación de las mujeres en las delegaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo: información actualizada

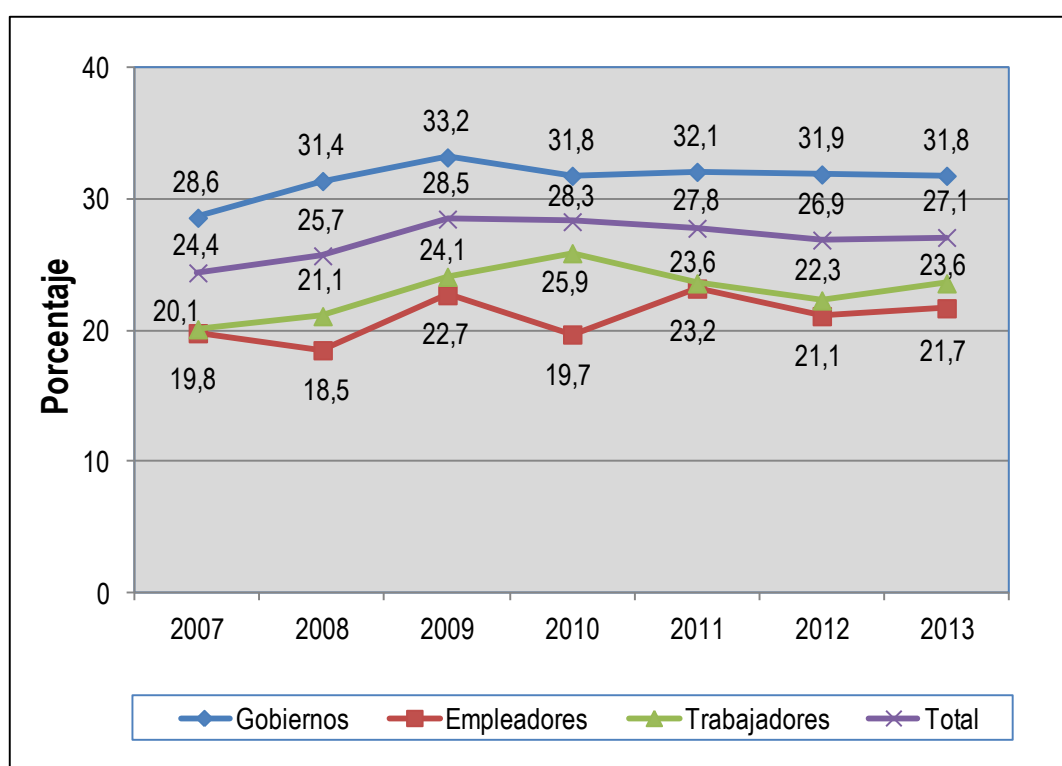
Resumen: En el presente documento se facilita al Consejo de Administración información actualizada sobre el curso dado por la Oficina a las decisiones adoptadas para lograr una proporción más equitativa de mujeres en las delegaciones enviadas a la Conferencia Internacional del Trabajo.

Unidad autora: Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED).

Documentos conexos: OIT: Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, en *Acta Provisional* núm. 4C, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, junio de 2013.

1. En el presente documento se facilita información actualizada sobre el curso dado por la Oficina a las decisiones adoptadas desde noviembre de 2011 en relación con la proporción de mujeres y hombres en las delegaciones enviadas a las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Las decisiones por las que se solicita la intervención de la Oficina reflejan la preocupación que suscita el hecho de que la participación de las mujeres en la Conferencia siga sin alcanzar el objetivo, fijado por las Naciones Unidas en 1990, de una masa crítica mínima del 30 por ciento en los órganos decisorios y rectores; el objetivo es lograr la paridad, que se considera alcanzada cuando la proporción de mujeres se sitúa entre el 45 y el 55 por ciento. A este ritmo, que la Oficina refleja desde 2001 en el folleto titulado *La Paridad de Género en la Conferencia Internacional del Trabajo – Estadísticas sobre la representación de las mujeres y de los hombres en la CIT* (véanse el gráfico y el cuadro que figuran a continuación), la paridad no se alcanzará hasta 2064, en el mejor de los casos, y hasta 3014, en el peor.

Participación de las mujeres en la CIT, desagregada por grupos (2007-2013)
(delegadas, delegadas suplentes, consejeras técnicas)



Participación de las mujeres en la CIT desglosada por regiones (2007-2013)
(en porcentajes)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
África	19,9	20,8	22,9	23,4	22,6	20,3	23,9
Estados árabes	11,7	14,2	13,1	13,0	12,8	11,7	14,0
Asia y el Pacífico	18,8	18,1	21,4	21,3	23,9	24,6	21,1
Europa	30,9	35,6	39,1	36,3	35,6	35,8	36,1
América Latina y el Caribe	29,8	28,5	33,7	30,9	35,0	32,2	32,2
Total	24,1	25,4	28,4	27,6	27,9	26,8	27,2

2. En el presente documento se facilita información adicional sobre las medidas de seguimiento ya comunicadas en las 317.^a y 319.^a reuniones del Consejo de Administración ¹. Dichas medidas se definieron después de celebrarse las oportunas consultas en el seno de la Oficina y, en junio de 2012, pasaron a conformar una estrategia interna de la Conferencia destinada a lograr la paridad de género en sus reuniones. Dicha estrategia viene a complementar medidas ya existentes, como la inclusión, en las comunicaciones enviadas a los Miembros antes de la Conferencia y en la Guía para la Conferencia, de secciones especiales en que se reitera la importancia de la paridad de género en las delegaciones. También se celebraron consultas externas (por ejemplo, con los mandantes y otros organismos del sistema de las Naciones Unidas) para comprender mejor el alcance y la dinámica de otras iniciativas directa o indirectamente destinadas a incrementar la representación de las mujeres en los órganos decisorios, en particular en las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
3. El Consejo de Administración rogó al Director General que, después de cada reunión de la Conferencia, contactase con los Miembros que no hubieran alcanzado el nivel mínimo del 30 por ciento de participación femenina en las delegaciones. Así, pues, por carta de 15 de noviembre de 2013, el Director General solicitó a los Miembros considerados que expusiesen los motivos por los que no lograban alcanzar ese objetivo. También les rogaba explicasen qué estrategias aplicaban para alcanzar la meta del 30 por ciento y la paridad de género en la reunión de la Conferencia de junio de 2014. Finalmente, les alentaba a que respondiesen a su carta en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con las instancias administrativas competentes, de resultar ello pertinente.
4. En sus respuestas, los Miembros indicaron que sus estrategias constaban de las medidas siguientes: contactar con los interlocutores sociales competentes del país en relación con la correspondencia del Director General y exhortarles a incluir mayor número de mujeres en sus delegaciones; solicitar a los interlocutores sociales que determinasen las razones por las que las mujeres estaban insuficientemente representadas en las delegaciones enviadas a las reuniones de la Conferencia; programar, en consulta con los ministerios responsables de las cuestiones inscritas en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia, la participación de más mujeres, y confiar en los medios ya existentes a fin de lograr la paridad de género y de integrar esta perspectiva en los programas e iniciativas nacionales. Uno de esos medios reside en el objetivo de aumentar el número de mujeres que ocupan puestos de decisión, como diputadas, juezas y abogadas. Un Miembro indicó que, en virtud de la política de diversidad aplicada en su país, el Estado contrataba mayor número de mujeres, a las que se brindaba la oportunidad de participar en diversas conferencias internacionales e incluso de seguir formaciones, como las impartidas en el Centro Internacional de Formación de la OIT, de Turín (Centro de Turín).
5. El Consejo de Administración también solicitó a la Oficina que siguiera recabando información pertinente, y a que animase y ayudase a los mandantes tripartitos a aplicar medidas concretas en aras de la paridad de género en las delegaciones que enviaban a las reuniones de la OIT. Para atender a esta solicitud, la Oficina seguirá recopilando y publicando (en tres idiomas) el folleto titulado *La Paridad de Género en la Conferencia Internacional del Trabajo – Estadísticas sobre la representación de las mujeres y de los hombres en la CIT*. También seguirá informando de la aplicación de las instrucciones articuladas con este fin en la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del

¹ Documentos GB.317/INS/12/5 y GB.319/INS/14/4.

trabajo decente, adoptada en la reunión de la CIT de 2009², así como en las resoluciones y los objetivos de las Naciones Unidas³. Asimismo, seguirá intercambiando información relativa a los avances con los organismos del sistema de las Naciones Unidas también interesados en alcanzar la paridad de género en sus estructuras, por ejemplo mediante la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, presidida por ONU-Mujeres.

6. Para alentar y ayudar a los Miembros en este empeño, la Oficina organizó, entre otros eventos, un seminario de media jornada que se celebró en mayo de 2013 y al que estuvieron invitados todos los Miembros con representación en Ginebra. El tema que en él se trató, y que se destaca en las sesiones de información organizadas en la sede para los Miembros antes de las reuniones de la Conferencia, fue el siguiente: buenas prácticas y enseñanzas extraídas para lograr una representación más equitativa de las mujeres y los hombres en las delegaciones enviadas a la Conferencia. Durante el seminario, al que asistieron unas 25 personas, los representantes de algunos gobiernos que habían logrado enviar a las últimas reuniones de la Conferencia delegaciones donde se observaba un equilibrio de género — Botswana, Bulgaria, Noruega y Trinidad y Tabago — expusieron las estrategias, las enseñanzas y los retos que les habían permitido lograr ese objetivo.
7. Asimismo, la Oficina comunicó a quienes participaron en el seminario los resultados de un estudio realizado por la OIT sobre 22 Miembros que habían logrado integrar una proporción adecuada de mujeres en la delegación que enviaron a la reunión de la Conferencia de 2011. Esos Miembros indicaron que habían actuado en cuatro ámbitos. El primero de ellos, referente a las políticas y la legislación, incluía la adopción de políticas nacionales y planes de acción, la creación de instancias de alto nivel y la promulgación de leyes en aras de la paridad de género. El segundo ámbito, referente a las medidas en pro de esa paridad, incluía la fijación de contingentes para elevar la representación de las mujeres en parlamentos y poderes ejecutivos, así como en los partidos políticos; la creación de grupos de mujeres parlamentarias y de comisiones para la igualdad de género, y la organización de programas especiales de apoyo para las mujeres y de sensibilización para los hombres. El tercer ámbito, referente a los interlocutores estratégicos, incluía actividades destinadas a establecer vínculos con otros actores sociales, por ejemplo mediante campañas llevadas a cabo por comisiones de igualdad de género creadas dentro de los partidos políticos y el diálogo de los Miembros con la sociedad civil. El cuarto ámbito, referente a las medidas destinadas a crear un entorno propicio, incluyó el refuerzo de las estructuras institucionales, la integración de la igualdad para las mujeres entre los objetivos de las estrategias de empleo, campañas de opinión pública y programas de formación para las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

² En el párrafo 55, c), se invitaba a la OIT a «... 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».

³ En la Resolución 58/142 de la Asamblea General de 10 de febrero de 2004 se invita a los Estados Miembros a «... promover el equilibrio entre los géneros en las delegaciones ante las Naciones Unidas y en otras reuniones y conferencias internacionales».

8. El mero hecho de que la Comisión de Verificación de Poderes solicitase al Consejo de Administración, por conducto de la Conferencia, que estudiase la posibilidad de adoptar medidas concretas para mejorar la participación de las mujeres en las delegaciones enviadas la Conferencia⁴ muestra la importancia considerable que los Miembros de la OIT y los interlocutores sociales otorgan a la igualdad de género. En cumplimiento de las medidas de seguimiento solicitadas, la Oficina podría enumerar en los futuros informes que presente al Consejo de Administración las prácticas que permiten lograr, mediante leyes nacionales sobre la igualdad, el equilibrio de género entre los participantes en las reuniones internacionales. También podría indicar los distintos elementos de las medidas que han permitido aumentar la participación de las mujeres y, para ello, analizar la relación que pudiera existir entre esas medidas y la mayor representación femenina en los ministerios.

Ginebra, 3 de febrero de 2014

⁴ CIT: Informes relativos a los poderes, *Acta Provisional* 4B, 101.ª reunión de la Conferencia, Ginebra, mayo-junio de 2012; y tal y como se recuerda en la Composición de la Conferencia Internacional del Trabajo: Proporción de hombres y mujeres en las delegaciones, *Acta Provisional* 4C, 102.ª reunión de la Conferencia, Ginebra, junio de 2013.