



Consejo de Administración

332.ª reunión, Ginebra, 8-22 de marzo de 2018

GB.332/LILS/2

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo
Segmento de Cuestiones Jurídicas

LILS

Fecha: 26 de enero de 2018

Original: inglés

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Composición de la Conferencia Internacional del Trabajo: Proporción de mujeres y hombres en las delegaciones

Finalidad del documento

En este documento se facilita información actualizada sobre la proporción de mujeres y hombres en las delegaciones ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales. Abarca el período comprendido entre junio de 2012 y junio de 2017, durante el cual tuvieron lugar las 101.ª (2012), 102.ª (2013), 103.ª (2014), 104.ª (2015), 105.ª (2016) y 106.ª (2017) reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como la novena Reunión Regional Europea (abril de 2013), la 18.ª Reunión Regional Americana (octubre de 2014), la 13.ª Reunión Regional Africana (noviembre-diciembre de 2015) y la 16.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico (diciembre de 2016) (véase el proyecto de decisión en el párrafo 23).

Objetivo estratégico pertinente: Ninguno.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Igualdad de género y no discriminación.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: En función de las orientaciones del Consejo de Administración.

Unidad autora: Oficina del Consejero Jurídico (JUR); Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED).

Documentos conexos: GB.316/LILS/1; GB.316/PV (&Corr.), párrafo 537; GB.320/LILS/INF/3.

Introducción

1. En este documento se ofrece información actualizada sobre la proporción de mujeres y hombres en las delegaciones ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales. Abarca el período comprendido entre junio de 2012 y junio de 2017, durante el cual tuvieron lugar las 101.^a (2012), 102.^a (2013), 103.^a (2014), 104.^a (2015), 105.^a (2016) y 106.^a (2017) reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como la novena Reunión Regional Europea (abril de 2013), la 18.^a Reunión Regional Americana (octubre de 2014), la 13.^a Reunión Regional Africana (noviembre-diciembre de 2015) y la 16.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico (diciembre de 2016).
2. Se publica en respuesta a la solicitud del Consejo de Administración de que se informara periódicamente sobre esta cuestión¹, mediante el análisis de las respuestas a las cartas enviadas por el Director General después de cada reunión de la Conferencia a los Miembros que no hubieran alcanzado un nivel de participación de las mujeres en las delegaciones ante las reuniones de la Conferencia del 30 por ciento, acerca de los obstáculos con que hubieran podido tropezar en este empeño y las medidas que hubieran podido adoptar para lograr la paridad de género. El último documento sobre esta cuestión, de carácter meramente informativo, se presentó al Consejo de Administración en su 320.^a reunión (marzo de 2014)² y en él se facilitaba información sobre la participación de las mujeres en las delegaciones ante las reuniones de la Conferencia para el período de 2007 a 2013, desagregada por grupos, por función desempeñada y por regiones. También se enumeraban las iniciativas emprendidas por la Oficina para promover la paridad de género, por ejemplo incluyendo información al respecto en las convocatorias para la reunión de la Conferencia y en las cartas enviadas después de la reunión.
3. En la primera parte del presente documento se ofrece información estadística con respecto a la proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones ante las reuniones de la Conferencia y las reuniones regionales que se celebraron durante el período mencionado (de junio de 2012 a junio de 2017). En la segunda parte se proporciona información relativa a las respuestas a las cartas enviadas por el Director General después de cada reunión de la Conferencia a los Estados interesados.

Presentación general

4. Se recuerda que la participación de las mujeres en las reuniones de la OIT ha sido un aspecto esencial para esta Organización desde 1919. Los autores de la Constitución de la OIT consideraron que «las mujeres pueden ser designadas para todos los fines previstos en la convención, en absoluto pie de igualdad con los hombres»³, si bien el único requisito estipulado en la Constitución en este sentido es que «cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer» (párrafo 2 del artículo 3 de la Constitución). Este llamamiento ha sido avalado por varias resoluciones de la Conferencia⁴

¹ Documentos [GB.316/LILS/1](#) y [GB.316/PV \(&Corr.\)](#), párrafo 537.

² Documento [GB.320/LILS/INF/3](#).

³ OIT: Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, Actas núm. 5, *Boletín Oficial*, 1919-1920, vol. 1, pág. 28 (de la versión en inglés).

⁴ Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptadas en sus reuniones 60.^a (1975), 67.^a (1981), 78.^a (1991) y 98.^a (2009).

adoptadas al respecto con miras a aumentar la participación de las mujeres no sólo en las reuniones de la Conferencia, sino también en las reuniones regionales y otras reuniones nacionales, regionales e internacionales organizadas por la OIT ⁵.

5. Se recuerda asimismo que diversas resoluciones de las Naciones Unidas abordan esta cuestión, en particular la resolución 1990/15 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), en la que se exhortaba a los gobiernos, los partidos políticos, los sindicatos, los grupos profesionales y otros grupos representativos a «establecer objetivos para aumentar la proporción de mujeres en los cargos directivos hasta, al menos, el 30 por ciento para 1995, con miras a lograr que la mujer y el hombre estén representados por igual para el año 2000» ⁶, así como la resolución 58/142 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la que se insta a los Estados a «promover el equilibrio entre los géneros en las delegaciones ante las Naciones Unidas y en otras reuniones y conferencias internacionales» ⁷.
6. Este documento examina la proporción de mujeres no sólo en las delegaciones ante las reuniones de la Conferencia, sino también ante las reuniones regionales, y está basado en la información pertinente recopilada por las respectivas Comisiones de Verificación de Poderes de cada reunión anual de la Conferencia y de cada reunión regional.

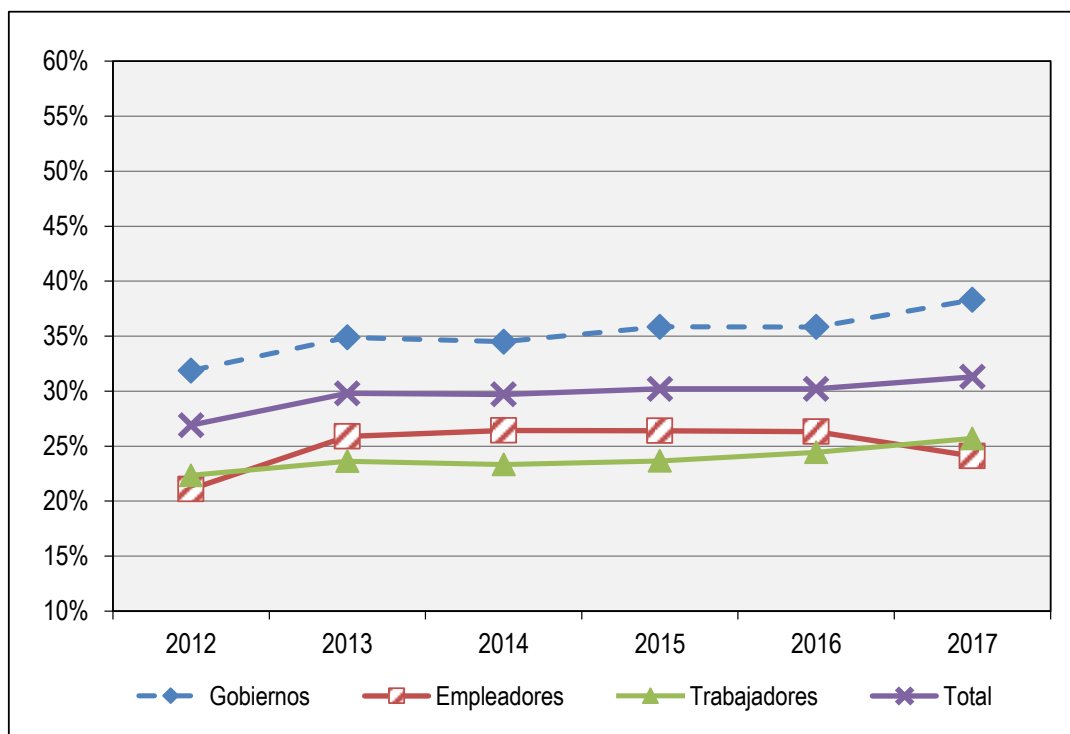
Conferencia Internacional del Trabajo

7. La participación de las mujeres se situó en el 30,2 por ciento tanto en la 104.^a reunión (2015) como en la 105.^a reunión (2016) de la Conferencia. La tasa de participación mejoró ligeramente en la 106.^a reunión (2017), cuando alcanzó el 31,3 por ciento. La distribución de las mujeres entre los tres Grupos de mandantes ha sido desigual, constatándose una proporción inferior de mujeres acreditadas en las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores (con un promedio del 25,03 y del 23,85 por ciento, respectivamente) en comparación con la de las delegaciones gubernamentales (35,21 por ciento en promedio) (véase el gráfico 1).
8. Por consiguiente, si bien la participación global de las mujeres en las delegaciones ante las reuniones de la Conferencia ha satisfecho el objetivo mínimo a corto plazo del 30 por ciento para 1995 establecido en virtud de la resolución 1990/15 del ECOSOC, ninguno de los interlocutores sociales ha alcanzado esa meta. Si se tiene en cuenta el objetivo a largo plazo de lograr que la mujer y el hombre estén representados por igual para el año 2000, establecido en virtud de la resolución 1990/15 del ECOSOC, y el objetivo de paridad de género establecido en virtud de la resolución 58/142 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, no cabe duda de que todos los grupos deben intensificar sus esfuerzos.

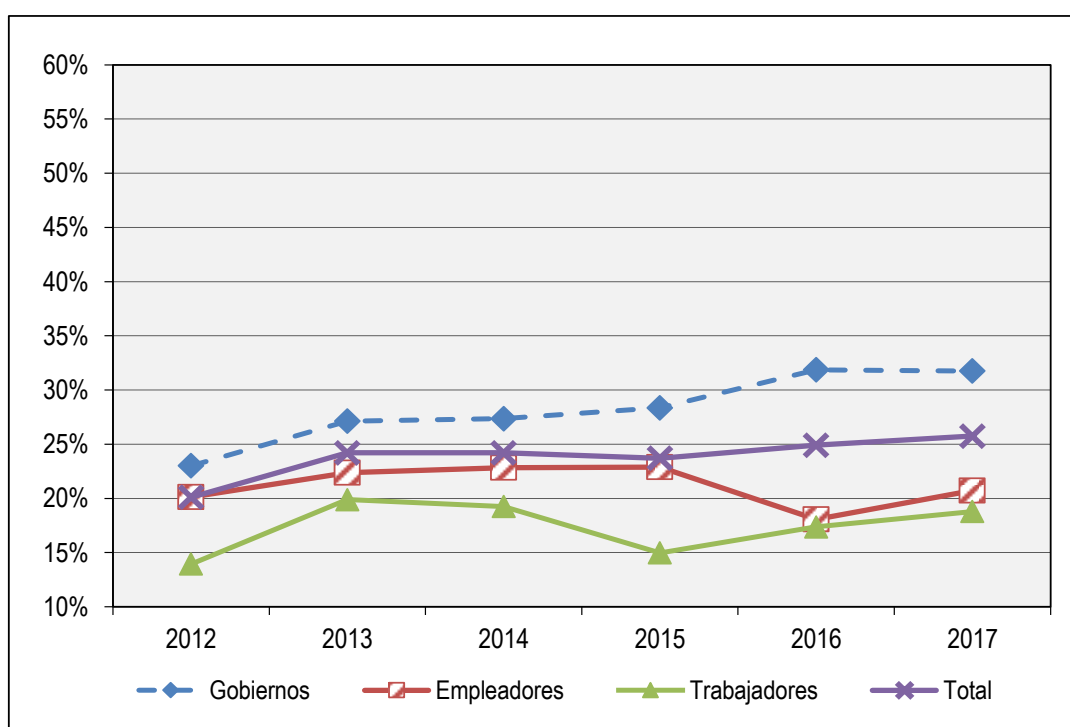
⁵ OIT: *Resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras*, punto 10: Participación efectiva de las mujeres en organismos nacionales, regionales e internacionales, Conferencia Internacional del Trabajo, 60.^a reunión, Ginebra, 1975.

⁶ ECOSOC: *Resolución 1990/15*, de 24 de mayo de 1990, *Recomendaciones y conclusiones resultantes del primer examen y evaluación de la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2000*, anexo, Recomendación VI.

⁷ Naciones Unidas: *Resolución 58/142* aprobada por la Asamblea General el 22 de diciembre de 2003, *La participación de la mujer en la política*, párrafo 1, j).

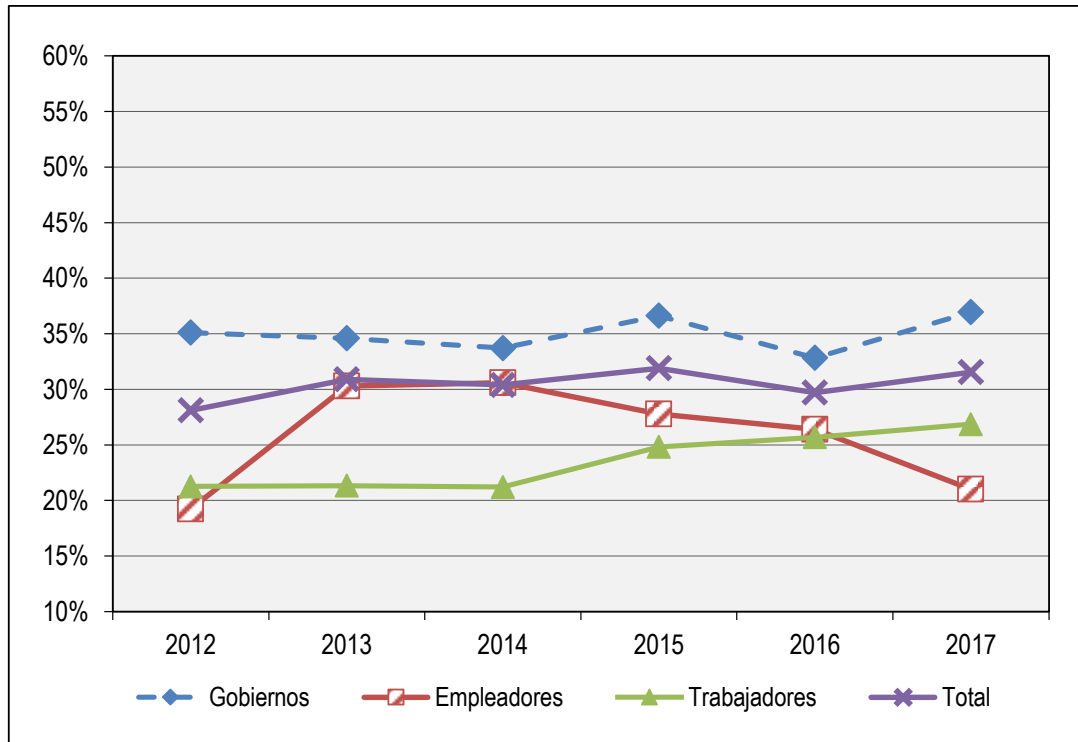
Gráfico 1. Conferencia: Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones, por grupo (2012-2017)

9. Con respecto a la proporción de mujeres en puestos de liderazgo (esto es, delegadas titulares) en las reuniones de la Conferencia, la tendencia general en el período examinado (2012 a 2017) es ascendente (del 20,1 por ciento en 2012 al 25,74 por ciento en 2017). Ahora bien, desde 2016 únicamente el Grupo Gubernamental ha alcanzado la meta del 30 por ciento (31,86 por ciento en 2016 y 31,75 por ciento en 2017), mientras que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores siguieron sin satisfacer la meta del 30 por ciento establecida para 1995 (véase el gráfico 2).

Gráfico 2. Conferencia: Proporción de mujeres por funciones y grupos – Delegadas titulares

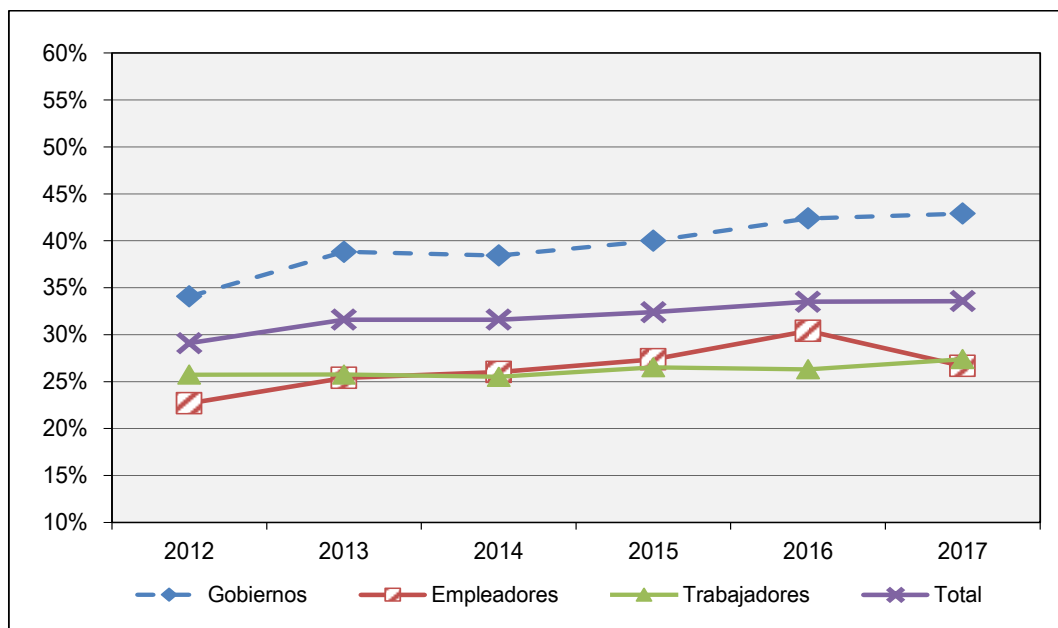
10. En cuanto a la proporción de delegadas suplentes en las reuniones de la Conferencia, la meta del 30 por ciento se alcanzó en cuatro de las seis reuniones celebradas durante el período (2013, 2014, 2015 y 2017). De hecho, la proporción de delegadas suplentes del Grupo Gubernamental ha superado la meta en todos los casos. Sin embargo, en el Grupo de los Empleadores esta tasa ha disminuido del 30,3 por ciento en 2013 al 21,02 por ciento en 2017, mientras que en el Grupo de los Trabajadores ha aumentado del 21,26 por ciento en 2012 al 26,86 por ciento en 2017 (véase el gráfico 3).

Gráfico 3. Conferencia: Proporción de mujeres por funciones y grupos – Delegadas suplentes



11. En lo que respecta a la proporción de consejeras técnicas en las reuniones de la Conferencia, desde 2013 el Grupo Gubernamental viene cumpliendo sistemáticamente la meta del 30 por ciento, acercándose al objetivo de lograr la paridad de género (del 34,07 en 2012 al 42,9 por ciento en 2017). La proporción de consejeras técnicas en el Grupo de los Empleadores alcanzó el 30,4 por ciento en 2016, si bien en 2017 disminuyó al 26,67 por ciento. En el Grupo de los Trabajadores, la proporción aumentó ligeramente del 25,74 por ciento en 2013 al 27,39 por ciento en 2017 (véase el gráfico 4).

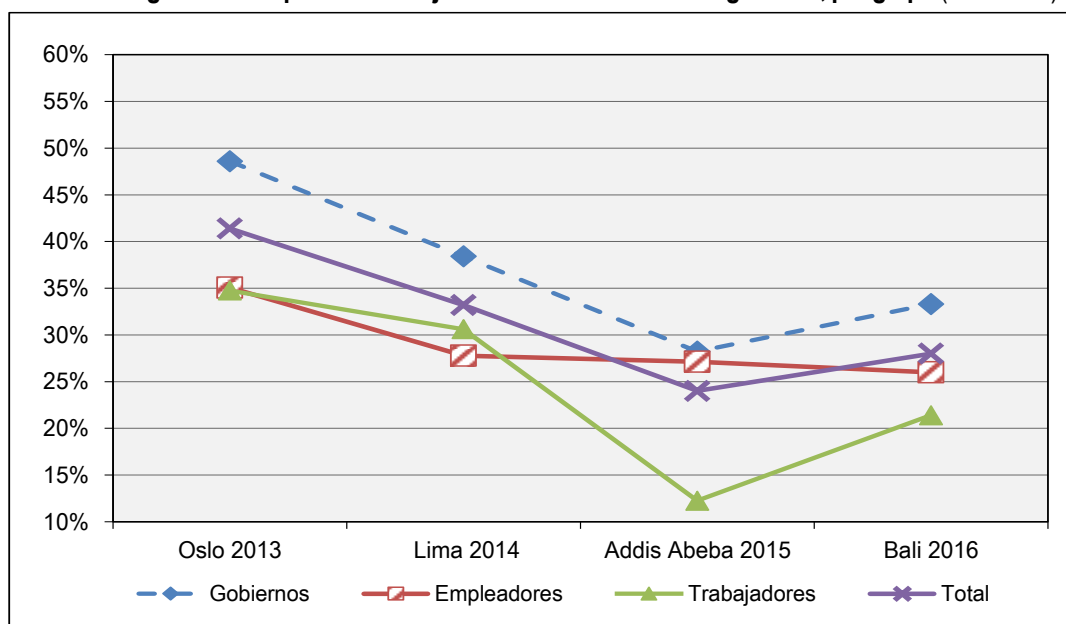
Gráfico 4. Conferencia: Proporción de mujeres por funciones y grupos – Consejeras técnicas



Reuniones regionales

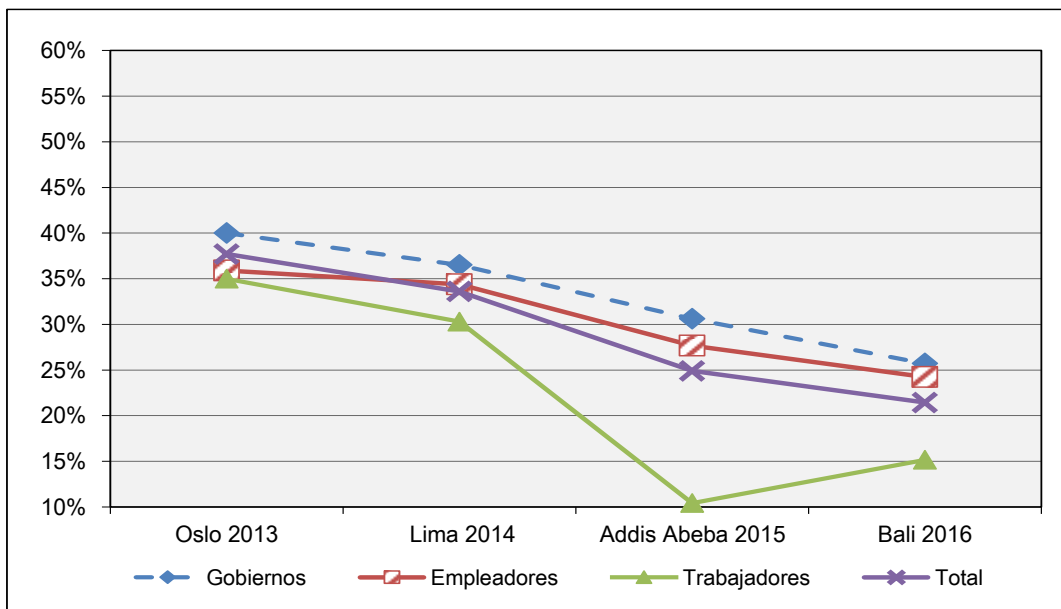
12. En el período examinado, el promedio de participación de las mujeres en las delegaciones ante las reuniones regionales se situó en el 31,65 por ciento. Aunque globalmente esta cifra parece satisfacer la meta a corto plazo del 30 por ciento, se constatan grandes diferencias entre las regiones y grupos, y en ningún caso se ha alcanzado la paridad de género. De las cuatro reuniones regionales, sólo dos cumplieron la meta del 30 por ciento (Oslo con 41,4 por ciento y Lima con 33,2 por ciento), mientras que las otras dos se quedaron a la zaga (Addis Abeba con 24 por ciento y Bali con 28 por ciento). De los tres Grupos, el Grupo Gubernamental alcanzó la meta del 30 por ciento en tres de las cuatro reuniones regionales (Oslo en 2013 con 48,5 por ciento, Lima en 2014 con 38,41 por ciento y Bali en 2016 con 33,3 por ciento). El Grupo de los Empleadores cumplió la meta del 30 por ciento en una ocasión (Oslo en 2013, con 35,06 por ciento) y el Grupo de los Trabajadores en dos ocasiones (Oslo en 2013 con 35,75 por ciento y Lima en 2014 con 30,61 por ciento) (véase el gráfico 5).

Gráfico 5. Reuniones regionales: Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones, por grupo (2013-2017)



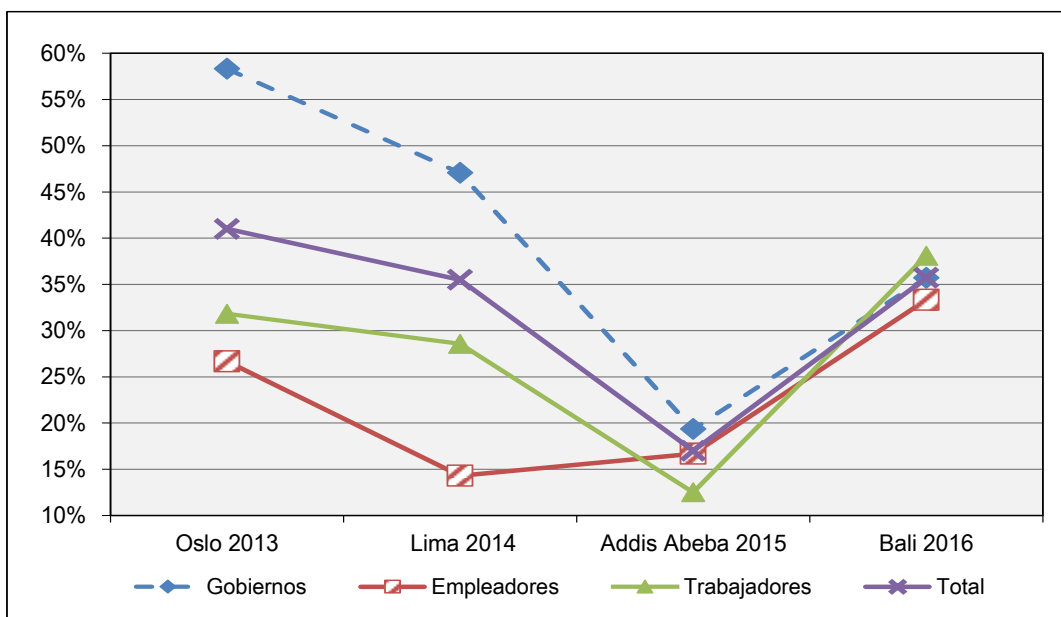
13. La proporción de mujeres en puestos de liderazgo (esto es, delegadas titulares) en las delegaciones ante las reuniones regionales para el período examinado siguió una tendencia descendente, pasando del 33,6 por ciento en Oslo en 2013 al 21,43 por ciento en Bali en 2016. El Grupo Gubernamental alcanzó la meta del 30 por ciento en tres reuniones (Oslo en 2013, Lima en 2014 y Addis Abeba en 2015), mientras que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores la cumplieron en dos reuniones (Oslo en 2013 y Lima en 2014). Ninguno de los Grupos ha logrado el objetivo de alcanzar la paridad de género (véase el gráfico 6).

Gráfico 6. Reuniones regionales: Proporción de mujeres por funciones y grupos – Delegadas titulares



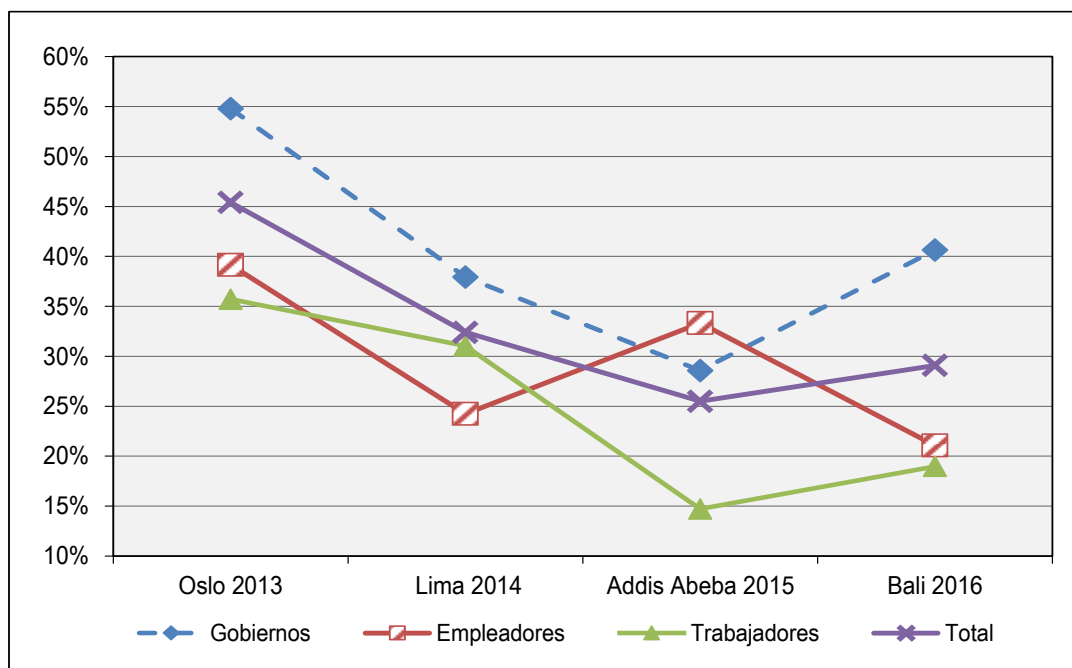
14. En lo que respecta a la proporción de delegadas suplentes en las delegaciones ante las reuniones regionales, la meta del 30 por ciento se cumplió en tres de las cuatro reuniones (Oslo en 2013, Lima en 2014 y Bali en 2016). El Grupo Gubernamental alcanzó la meta del 30 por ciento en esas tres ocasiones, mientras que el Grupo de los Empleadores la satisfizo una vez (Bali en 2016) y el Grupo de los Trabajadores dos veces (Oslo en 2013 y Bali en 2016) (véase el gráfico 7). Ninguno de los Grupos ha logrado el objetivo de alcanzar la paridad de género.

Gráfico 7. Reuniones regionales: Proporción de mujeres por funciones y grupos – Delegadas suplentes



15. En cuanto a la proporción de consejeras técnicas en las delegaciones ante las reuniones regionales, la meta del 30 por ciento se alcanzó en dos de las cuatro reuniones (Oslo en 2013 con 45,4 por ciento y Lima en 2014 con 32,4 por ciento). El Grupo Gubernamental ha alcanzado la meta del 30 por ciento en tres reuniones (Oslo en 2013 con 54,79 por ciento, Lima en 2014 con 37,93 por ciento y Bali en 2016 con 40,63 por ciento). El Grupo de los Empleadores la alcanzó en una ocasión (Addis Abeba en 2015, con 33,33 por ciento) y el Grupo de los Trabajadores en dos ocasiones (Oslo en 2013 con 35,71 por ciento y Lima en 2014 con 31,03 por ciento) (véase el gráfico 8). A excepción del Grupo Gubernamental en una ocasión (Oslo en 2013), ninguno de los otros dos Grupos ha cumplido el objetivo de lograr la paridad de género.

Gráfico 8. Reuniones regionales: Proporción de mujeres por funciones y grupos – Consejeras técnicas



16. Estos datos ponen de manifiesto divergencias notables entre las regiones con respecto a la proporción global de mujeres en las delegaciones ante las reuniones regionales (por ejemplo, un 24 por ciento en Addis Abeba en 2015 frente a un 41,5 por ciento en Oslo en 2013). Por consiguiente, la Oficina deberá adoptar estrategias *ad hoc* y proactivas que tengan en cuenta el contexto regional.
17. En conclusión, es de suma importancia lograr la paridad de género en la proporción global de mujeres en las delegaciones ante las reuniones de la Conferencia y las reuniones regionales, dado que la falta de participación femenina perjudica el progreso de las mujeres y perpetúa los factores que impiden que las mujeres adquieran conocimientos jurídicos, alcancen la igualdad en la toma de decisiones económicas, logren que se tomen en consideración sus intereses en los planes nacionales de desarrollo y participen en la toma de decisiones a escala internacional, según se destaca en la resolución 1990/15 del ECOSOC⁸ y según se ha reafirmado posteriormente en otras resoluciones al respecto. La representación insuficiente de las mujeres también pone en peligro la credibilidad e inclusividad del diálogo

⁸ ECOSOC: Resolución 1990/15, de 24 de mayo de 1990, *Recomendaciones y conclusiones resultantes del primer examen y evaluación de la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2000*, Temas prioritarios para el período 1993-1996.

social en los niveles más altos de los órganos decisorios de la Organización, que debería servir de modelo en ese sentido.

Seguimiento por los Estados Miembros

18. En esta sección se analizan las respuestas comunicadas al Director General por aquellos Estados Miembros que no han satisfecho la meta a corto plazo de alcanzar una participación mínima de mujeres en sus delegaciones del 30 por ciento. En su circular, el Director General se interesaba por los obstáculos que dificultaban la paridad de género y por las medidas adoptadas para lograr esa meta a largo plazo.
19. En sus respuestas, los Estados Miembros pusieron de relieve tres obstáculos principales. En primer lugar, el escaso número de mujeres a nivel nacional que ocupan puestos de gestión o puestos especializados en los temas tratados por la Conferencia. En segundo lugar, las barreras estructurales que dificultan la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo, como pueden ser la discriminación fundada en el sexo y los estereotipos de género. En tercer lugar, las limitaciones financieras con respecto a los gastos de viaje y dietas de las delegaciones. En relación con las medidas tomadas por los mandantes para incrementar la participación de las mujeres en las delegaciones ante las reuniones de la Conferencia, la mayoría de Estados Miembros indicaron que habían adoptado un enfoque global vinculado a los objetivos, mecanismos e instituciones nacionales de desarrollo y centrado en el desmantelamiento de las barreras estructurales que impiden la igualdad entre mujeres y hombres, también en los niveles de toma de decisiones. Ahora bien, los Estados Miembros observaron que, a pesar de que muchas delegaciones gubernamentales habían alcanzado la paridad de género, éstas debían limitarse a alentar a los interlocutores sociales a tomar medidas en ese sentido, porque lo contrario sería percibido como una injerencia del gobierno. A este respecto, varios Estados Miembros remitieron la carta del Director General a las organizaciones de empleadores y de trabajadores pertinentes.
20. Para atender a esas preocupaciones, la Oficina ha organizado talleres para alentar y prestar asistencia a aquellos Estados Miembros con representación en Ginebra que no hayan alcanzado aún la meta a corto plazo del 30 por ciento de mujeres participantes en sus delegaciones. En el marco de esos talleres la Oficina compartió las buenas prácticas aplicadas por los mandantes para lograr que mujeres y hombres estén representados por igual en los mecanismos de gobernanza. Se identificaron cuatro ámbitos de buenas prácticas: i) políticas y legislación, por ejemplo, la adopción de políticas o planes de acción nacional de igualdad de género y la creación de un ministerio para la igualdad de género; ii) medidas para alcanzar la paridad, como la fijación de cuotas temporales de participación de las mujeres en los parlamentos o en partidos políticos, la creación de grupos de mujeres parlamentarias y la organización de actividades de sensibilización y desarrollo de capacidades tanto para mujeres como para sus colegas hombres; iii) alianzas estratégicas, por ejemplo, con la sociedad civil, los hombres encargados de la toma de decisiones y de las organizaciones de defensa de la mujer, y las comisiones de mujeres para la igualdad de género, y iv) medidas para la creación de un entorno propicio, por ejemplo, fusionar esfuerzos con las iniciativas de igualdad de género a nivel regional, fortalecer las estructuras institucionales, crear estrategias de empleo sobre igualdad de la mujer, organizar actividades de promoción y campañas públicas, crear incentivos para que los padres participen más activamente en el cuidado de los hijos, promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y sensibilizar a los interlocutores sociales. Según los participantes en el taller, la Oficina debería seguir: i) alentando la paridad de género en las delegaciones ante las reuniones de la Conferencia y las reuniones regionales; ii) recopilando y divulgando información sobre las dificultades para lograr la paridad de género y las enseñanzas extraídas, y explicando en qué medida las buenas prácticas permiten superar esas dificultades; iii) recopilando ejemplos concretos de buenas prácticas, por ejemplo mediante normas y mecanismos internos; iv) proporcionando periódicamente a los gobiernos e interlocutores

sociales estadísticas desglosadas por sexo de sus delegaciones tripartitas ante las reuniones de la Conferencia; v) investigando las causas de la insuficiente representación de las mujeres en las delegaciones tripartitas, en particular entre los interlocutores sociales, y vi) organizando talleres de desarrollo de capacidades, similares a los que se organizaron antes de las reuniones 102.^a y 103.^a (2013 y 2014) de la Conferencia, con miras a prestar asistencia a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

21. Además, desde 2005 la Oficina ha publicado un informe anual 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». Esta publicación presenta estadísticas desagregadas por sexo de las delegaciones tripartitas ante las reuniones de la Conferencia. Su publicación se interrumpió en 2017, habida cuenta de que la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia ha decidido incluir en su primer informe una sección titulada «Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones ante las reuniones de la Conferencia», así como un anexo con estadísticas desagregadas por sexo, por Estado Miembro y por grupo tripartito.
22. Más recientemente, se han ampliado los esfuerzos de comunicación mediante la publicación de infografías en las que se ilustra la proporción de mujeres y hombres acreditados en las delegaciones ante las reuniones regionales. Se adjuntó una infografía a la convocatoria para la 16.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Bali, 2016) con miras a reiterar el llamado del Director General a una representación equitativa de las mujeres en las delegaciones tripartitas. Contení datos desglosados por sexo sobre el nivel global de participación de las mujeres en la 15.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Kyoto, 2011), el número de mujeres con o sin derecho a voto, el número de mujeres participantes por grupo y el nivel de participación de las mujeres en la 15.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico en comparación con otras reuniones regionales. En la 16.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Bali, 2016) mujeres con cargos directivos se reunieron con el Director General y formularon diversas sugerencias a la Oficina, entre ellas que las medidas relativas a la reforma del Reglamento para las reuniones regionales, la iniciativa del centenario de la OIT y el proceso de selección de los miembros de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo se utilizaran para promover la paridad de género en las delegaciones tripartitas, y que se tomen otras medidas (por ejemplo, celebración de eventos sólo para mujeres antes y después de las reuniones de alto nivel, presentación de explicaciones formales por parte de las delegaciones exclusivamente masculinas, aumento de la visibilidad de los datos desglosados por sexo, eliminación de las mesas redondas compuestas únicamente por hombres).

Proyecto de decisión

23. *El Consejo de Administración:*

- a) *insta encarecidamente a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que aumenten el número de mujeres en sus delegaciones ante las reuniones de la Conferencia y las reuniones regionales a fin de alcanzar la meta mínima del 30 por ciento con el objetivo de lograr la paridad de género en las delegaciones, y*
- b) *pide al Director General que, después de cada reunión de la Conferencia y de cada reunión regional, siga señalando esta cuestión a la atención de los Miembros que no hayan alcanzado la meta mínima de participación de las mujeres del 30 por ciento con el objetivo de lograr la paridad de género, y que informe periódicamente al Consejo de Administración de los obstáculos que dificultan la paridad de género y de las medidas tomadas por los mandantes tripartitos para lograr ese objetivo.*