

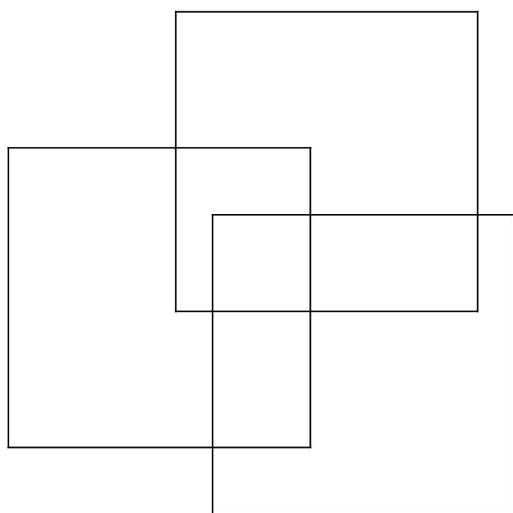


Oficina
Internacional
del Trabajo

Ginebra

La paridad de género en la Conferencia Internacional del Trabajo

**Estadísticas sobre la representación de las mujeres
y de los hombres en la CIT ***
(2010-2016)



Ginebra, 2016

Departamento
de Condiciones
de Trabajo e
Igualdad

Prefacio

La Conferencia Internacional del Trabajo es el foro mundial para el diálogo social entre los mandantes tripartitos de la Organización: gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores. Este diálogo promueve la búsqueda de consenso en cuestiones sociales y laborales fundamentales, y la adopción de decisiones incluyentes por las partes interesadas del mundo del trabajo. Ahora bien, tal como indica esta compilación anual de estadísticas, la mujer no goza de paridad de representación en las delegaciones tripartitas nacionales que participan en la Conferencia. A consecuencia de ello, sus opiniones no tienen el mismo peso en el proceso de elaboración y adopción de las normas internacionales del trabajo, de aprobación del Programa y Presupuesto de la Organización, y de elección de los miembros del Consejo de Administración, y tampoco en otros asuntos clave abordados en la Conferencia.

En la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016, el número oficial de mujeres que asistieron fue de 914, o el 30,2 por ciento, frente a los 2,113 hombres, o el 69,8 por ciento. Entre los grupos tripartitos, las mujeres constituyeron el 35,8 por ciento de los representantes gubernamentales, el 26,3 por ciento de los representantes de los empleadores y el 24,4 por ciento de los representantes de los trabajadores. La región europea tuvo la representación más elevada de mujeres, con un 38,4 por ciento, seguida por América, con un 33,8 por ciento, y los Estados Árabes, con un 29,5 por ciento; las dos regiones con menor representación de mujeres fueron África con solo el 23,7 por ciento, y Asia y el Pacífico con el 23,5 por ciento. En siete delegaciones tripartitas no había mujeres (contando los ministros), si bien se trata de menos delegaciones que en 2015, año en el que diez delegaciones estuvieron integradas únicamente por hombres.

Los llamamientos realizados cada año a favor de la igualdad de representación para la mujer en el diálogo social y la adopción de decisiones en todas las instancias en el mundo del trabajo, en particular en el ámbito de gobernanza de la OIT, se basan en la constatación de que es lo correcto y conveniente. En tanto que organización dedicada a defender los derechos humanos fundamentales y la justicia social, la OIT debe tener un papel destacado en la labor internacional destinada a promover y hacer realidad la igualdad de género. Este fundamento, según el cual también se reconoce que las iniciativas relacionadas con el trabajo decente han de beneficiar por igual a mujeres y hombres, se ve refrendado por la idea de que el diálogo social representativo e integrador arroja mejores resultados para todos. En lugar de excluir a la mujer, el diálogo y la toma de decisiones debieran adoptar y aprovechar los diversos intereses y perspectivas para definir soluciones y conclusiones más fundadas y racionales. Ello contribuirá a que las instituciones del mercado de trabajo sean más eficaces y pertinentes, las empresas y economías más productivas y competitivas, y las sociedades más democráticas y justas.

Atendiendo a la solicitud del Consejo de Administración en 2012 (anexo 1), tras la celebración de cada reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General de la OIT se comunica con aquellos Estados Miembros en cuyas delegaciones no se ha cumplido el cupo mínimo indispensable del 30 por ciento de mujeres¹. En la carta se pregunta acerca de las medidas adoptadas para aumentar la proporción de mujeres en la

¹ En la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de junio de 2009, se encargó a la OIT que mejorara la representación de la mujer, incluso en la Conferencia Internacional del Trabajo; y en la Resolución 58/142 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 10 de febrero de 2004, se insta a los miembros a promover el equilibrio entre los géneros en las reuniones y conferencias internacionales. En 2009, el Director General de la OIT apremió a los Estados miembros a que logran el objetivo de que sus delegaciones estuvieran integradas por un 35 por ciento de mujeres para 2010.

delegación de ese país en la siguiente reunión de la Conferencia, y se anima a realizar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con miras a lograr la paridad de género.

Los gobiernos que en 2015 respondieron a la carta mencionaron varios motivos, como “las limitaciones financieras”, un porcentaje general bajo de mujeres en los puestos directivos de los gobiernos y las organizaciones de los interlocutores sociales de sus países, y la falta de mujeres especializadas en los temas abordados en la Conferencia. Algunos gobiernos incluso se refirieron al trabajo del hogar no remunerado respecto del cual se espera que la mujer asuma una responsabilidad desmesurada.

Muchos señalaron que, si bien se había logrado la paridad de género (establecida por las Naciones Unidas entre el 45 y el 55 por ciento de mujeres) entre los representantes gubernamentales de la delegación tripartita, no había sucedido lo mismo en relación con los demás mandantes. Indicaron que, para no transmitir el hecho como una injerencia en la independencia de los interlocutores sociales, ellos solo podían alentar o hacer un llamamiento a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para que hicieran lo mismo. Varios gobiernos pusieron en marcha un conjunto de estrategias utilizadas para aumentar la representación de la mujer en sus delegaciones, un resumen de las cuales figura en el anexo 2.

Los datos mencionados en el presente informe fueron recopilados por el Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales, al que agradecemos, al igual que a la Oficina del Consejero Jurídico de la OIT, haber hecho posible esta publicación.

Shauna Olney
Jefa del
Servicio de Género, Igualdad y Diversidad

Prefacio	iii
Cuadro 1. Porcentaje de participación de las mujeres (delegadas, delegadas suplentes, consejeras) en la CIT desagregada <i>por cargo y grupo</i> , sin incluir ministras (2010-2016).....	1
Cuadro 2. Porcentaje de participación de ministras en la CIT (2010-2016).....	2
Gráfico 1. Porcentaje de delegadas en la CIT, <i>desagregada por grupo</i> (2010-2016).....	2
Cuadro 3. Porcentaje de participación de las mujeres (delegadas, delegadas suplentes, consejeras) en la CIT <i>desagregada por región</i> , incluyendo ministras (2010-2016).....	2
Gráfico 2. Porcentaje de participación de las mujeres (delegadas, delegadas suplentes, consejeras) en la CIT desagregada <i>por región</i> , incluyendo ministras (2010-2016).....	3
Gráfico 3a. Porcentaje de participación de las mujeres en la CIT (delegadas, delegadas suplentes, consejeras) desagregada <i>por grupo</i> (2010-2016).....	4
Gráfico 3b. Porcentaje de participación de las mujeres (delegadas, delegadas suplentes, consejeras) en la CIT, desagregada <i>por grupo</i> (2010-2016).....	5
Anexo 1. Decisión sobre el primer punto del orden del día: Composición de la Conferencia Internacional del Trabajo: Proporción de mujeres y hombres en las delegaciones.....	7
Anexo 2. Estrategias para incrementar la representación de mujeres en la Conferencia Internacional del Trabajo.....	9

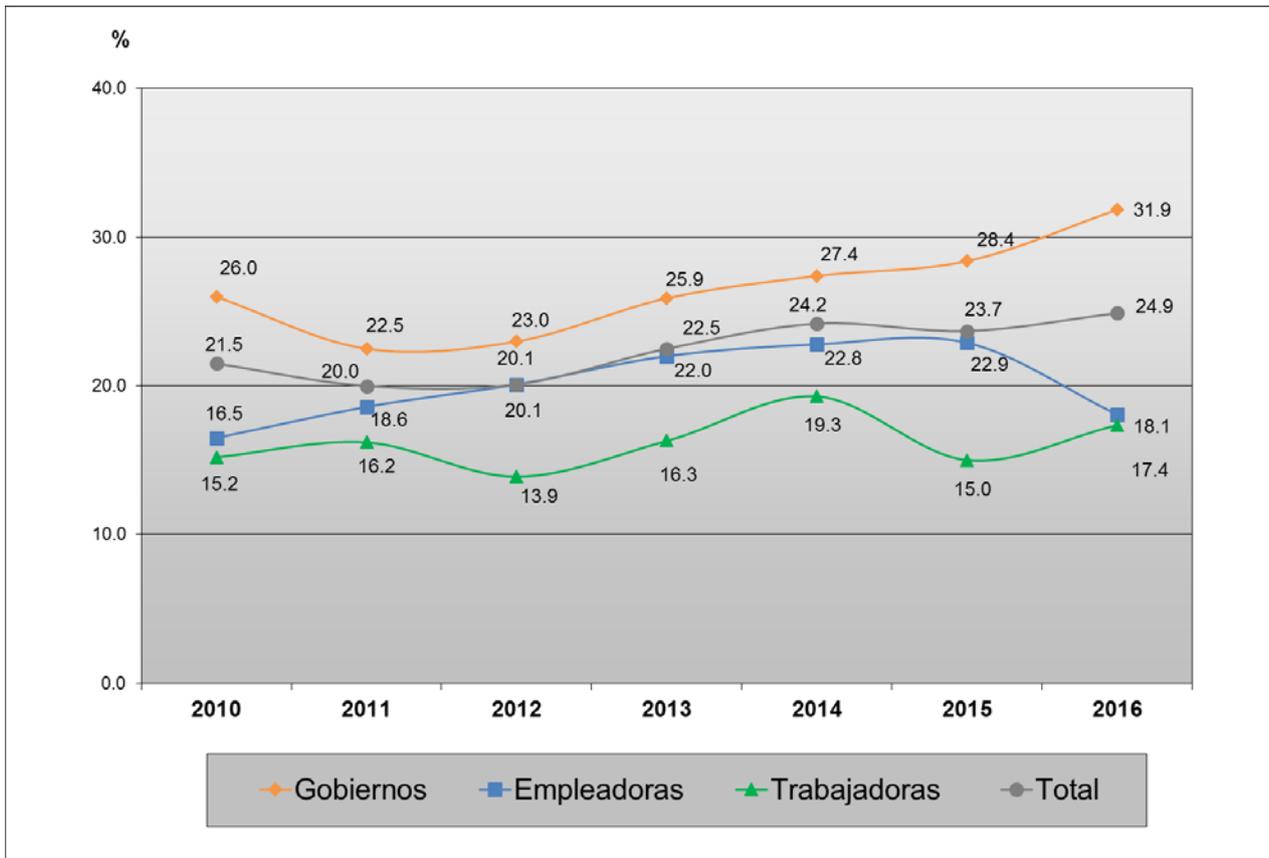
Cuadro 1. Porcentaje de participación de las mujeres (delegadas, delegadas suplentes, consejeras) en la CIT desagregada *por cargo y grupo*, sin incluir ministras (2010-2016)

2010	Delegadas	Delegadas suplentes	Consejeras	Total
Gobiernos	26.0	33.8	33.3	31.8
Empleadoras	16.5	18.8	21.9	19.7
Trabajadoras	15.2	21.5	30.9	25.9
Total	21.5	27.6	31.8	28.3
2011	Delegadas	Delegadas suplentes	Consejeras	Total
Gobiernos	22.5	35.4	34.1	32.1
Empleadoras	18.6	27.4	23.9	23.6
Trabajadoras	16.2	24.1	25.5	23.2
Total	20.0	30.5	29.7	27.8
2012	Delegadas	Delegadas suplentes	Consejeras	Total
Gobiernos	23.0	35.1	34.1	31.9
Empleadoras	20.1	19.2	22.7	21.1
Trabajadoras	13.9	21.3	25.7	22.3
Total	20.1	28.1	29.1	26.9
2013	Delegadas	Delegadas suplentes	Consejeras	Total
Gobiernos	25.9	30.7	35.4	31.8
Empleadoras	22.0	26.8	22.4	23.6
Trabajadoras	16.3	18.5	25.1	21.7
Total	22.5	26.7	29.4	27.1
2014	Delegadas	Delegadas suplentes	Consejeras	Total
Gobiernos	27.4	33.7	38.4	34.5
Empleadoras	22.8	30.6	26.0	26.4
Trabajadoras	19.3	21.2	25.5	23.3
Total	24.2	30.4	31.6	29.7
2015	Delegadas	Delegadas suplentes	Consejeras	Total
Gobiernos	28.4	36.6	40.0	35.9
Empleadoras	22.9	27.8	27.4	26.4
Trabajadoras	15.0	24.8	26.5	23.7
Total	23.7	31.9	32.4	30.2
2016	Delegadas	Delegadas suplentes	Consejeras	Total
Gobiernos	31.9	32.8	42.1	35.8
Empleadoras	18.1	26.4	30.4	26.3
Trabajadoras	17.4	25.7	26.3	24.4
Total	24.9	29.7	33.5	30.2

Cuadro 2. Porcentaje de participación de ministras en la CIT (2010-2016)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ministras	25.4	29.3	24.8	28.6	27.8	21.1	25.5

Gráfico 1. Porcentaje de delegadas en la CIT, desagregada por grupo (2010-2016)



Cuadro 3. Porcentaje de participación de las mujeres (delegadas, delegadas suplentes, consejeras) en la CIT desagregada por región, incluyendo ministras (2010-2016)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
África	23.4	22.6	20.3	23.9	23.8	24.5	23.7
Estados árabes	13.0	12.8	11.7	14.0	22.8	18.8	29.5
Asia y el Pacífico	21.3	23.9	24.6	21.1	24.8	27.7	23.5
Europa	36.3	35.6	35.8	36.1	38.6	38.3	38.4
Américas	30.9	35.0	32.2	32.2	34.0	34.1	33.8
Total	27.6	27.9	26.8	27.2	29.7	29.8	30.2

Gráfico 2. Porcentaje de participación de las mujeres (delegadas, delegadas suplentes, consejeras) en la CIT *desagregada por región, incluyendo ministras (2010-2016)*

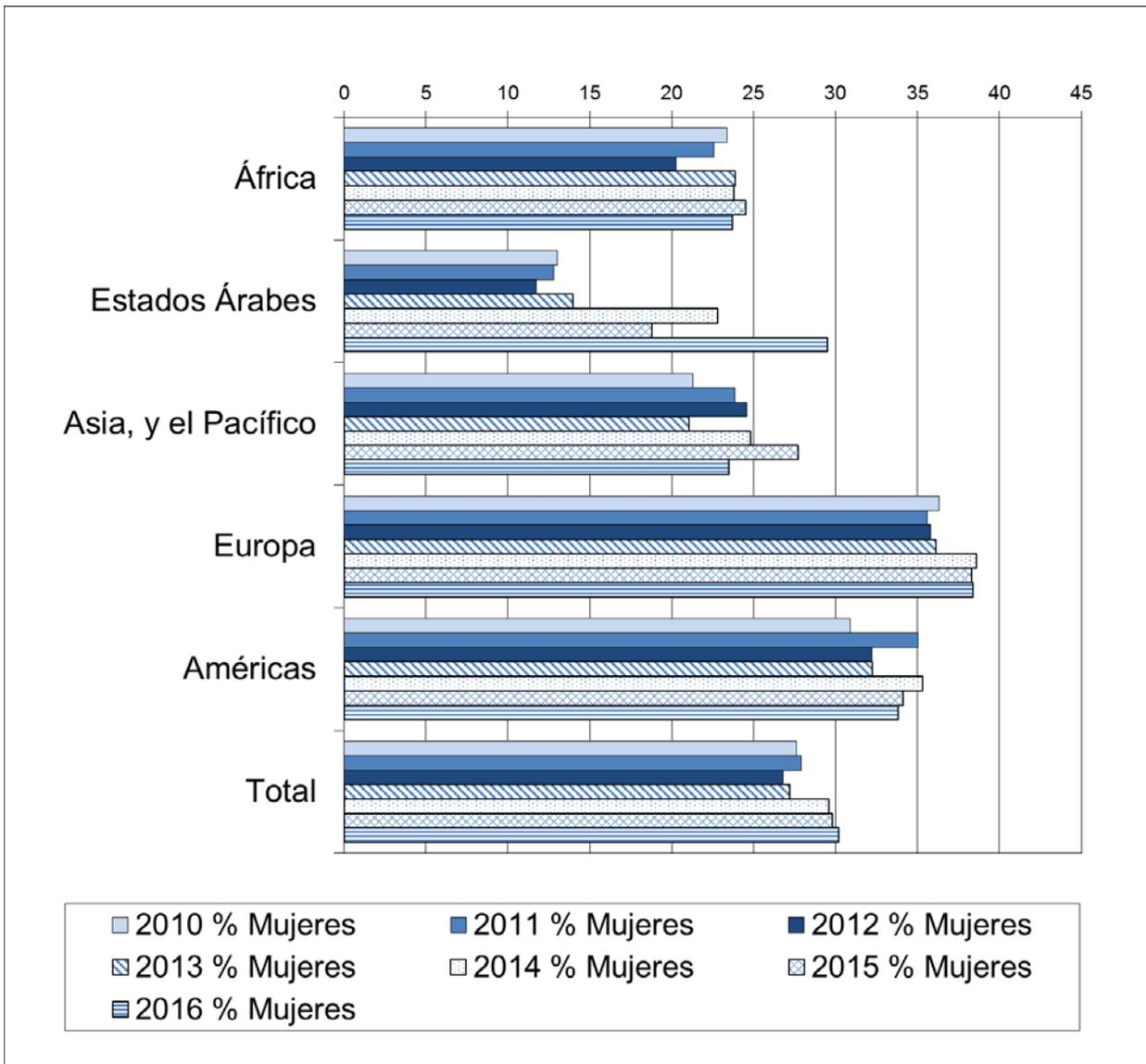


Gráfico 3a. Porcentaje de participación de las mujeres en la CIT (delegadas, delegadas suplentes, consejeras) desagregada *por grupo* (2010-2016)

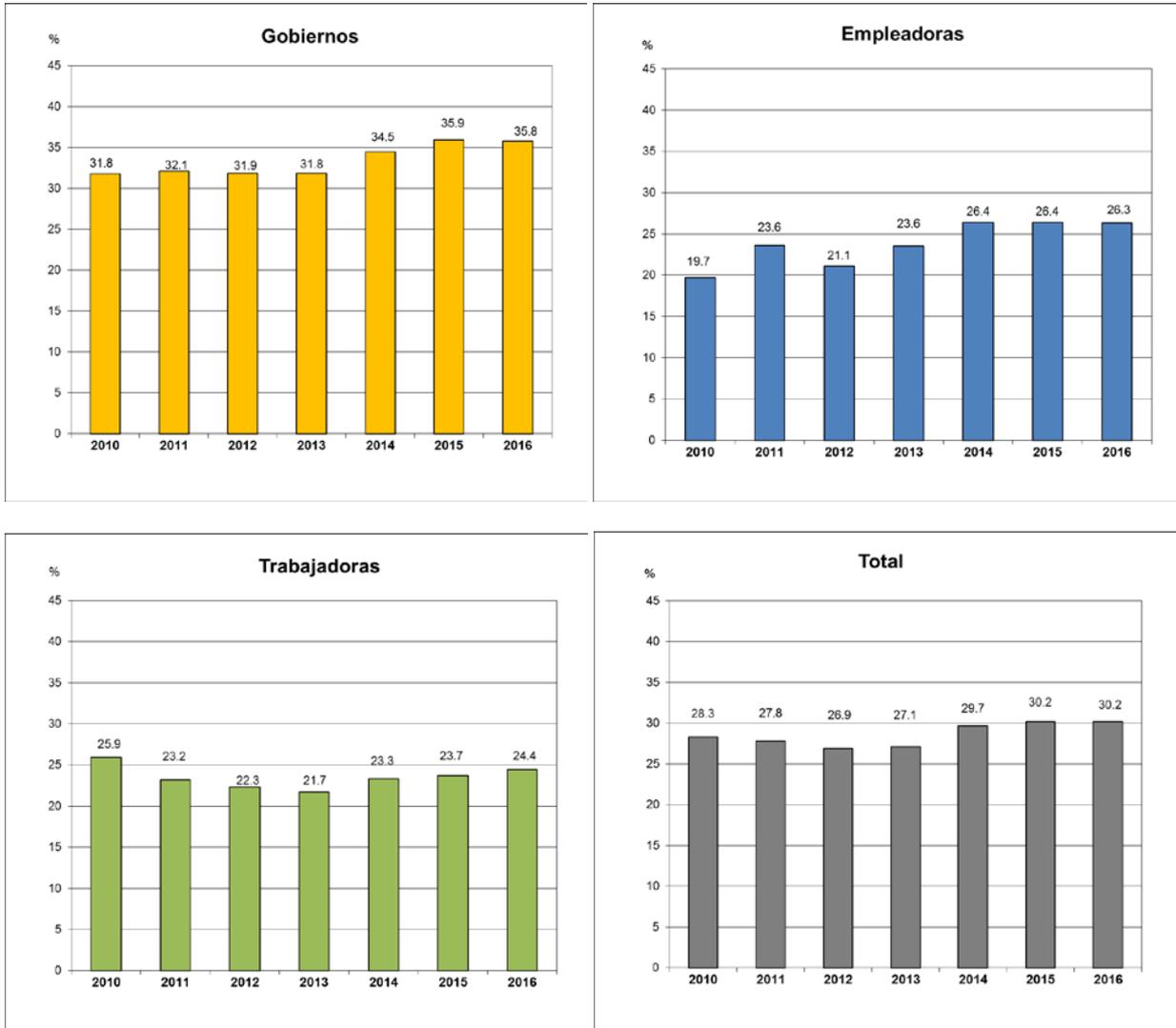
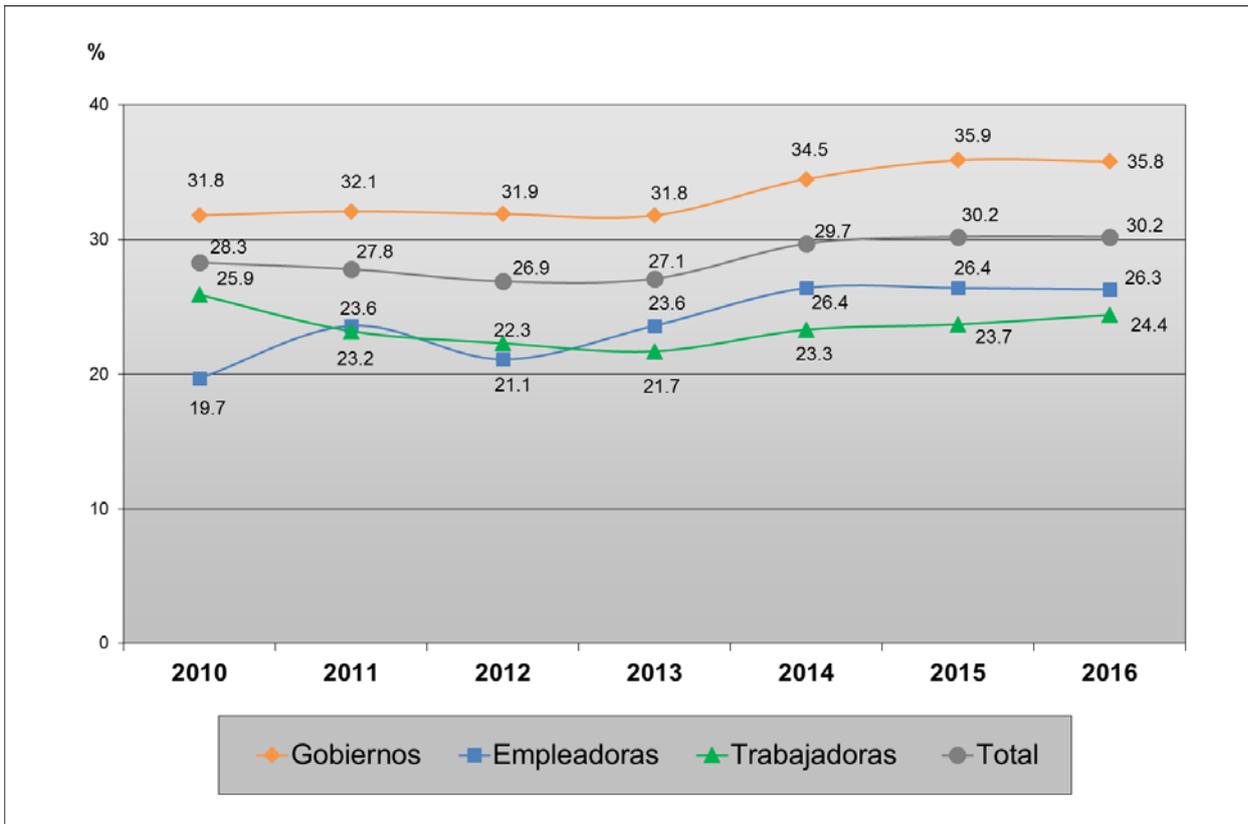


Gráfico 3b. Porcentaje de participación de las mujeres (delegadas, delegadas suplentes, consejeras) en la CIT, desagregada *por grupo* (2010-2016)





Consejo de Administración

316.^a reunión, Ginebra, 1.^o-16 de noviembre de 2012

GB.316/LILS/1

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

LILS

Fecha: 3 de octubre de 2012

Original: inglés

Decisión sobre el primer punto del orden del día: Composición de la Conferencia Internacional del Trabajo: Proporción de mujeres y hombres en las delegaciones

El Consejo de Administración:

- a) invitó a la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo a que estudiara la posibilidad de informar de manera más detallada acerca de la proporción de mujeres y de hombres acreditados en las delegaciones de la Conferencia, teniendo en cuenta las opiniones expresadas durante la discusión en el Consejo de Administración en su 316.^a reunión (noviembre de 2012);
- b) invitó también a la Comisión de Verificación de Poderes a que estudiara la posibilidad de ponerse en contacto con las delegaciones de la Conferencia en las que la participación de las mujeres suele ser reducida para recibir información acerca de los motivos de esa baja participación y recoger los resultados en su informe, con miras a mejorar esta situación;
- c) solicitó al Director General que después de cada reunión de la Conferencia, enviara correos a los Miembros que no hubieran alcanzado un nivel de participación de las mujeres en las delegaciones de la Conferencia del 30 por ciento, e informará periódicamente al Consejo de Administración acerca de los obstáculos con que pudieran tropezar en este empeño y las medidas que hubieran podido adoptar para lograr la paridad de género;
- d) invitó a la Oficina a que siguiera reuniendo la información pertinente y alentando y prestando asistencia a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que adoptaran medidas concretas en aras de la paridad de género en las delegaciones enviadas a las reuniones de la OIT.

(Documento GB.316/LILS/1, párrafo 13, en su forma enmendada por el Consejo de Administración.)

Estrategias para aumentar la representación de la mujer en la Conferencia Internacional del Trabajo

En lo que atañe a la pregunta del Director General de la OIT acerca de las medidas adoptadas para subsanar la representación insuficiente de las mujeres en las delegaciones que participan en la Conferencia Internacional del Trabajo, los gobiernos que respondieron en 2015 expusieron diversas estrategias, que se exponen a continuación.

- La aplicación de un planteamiento exhaustivo basado en los mecanismos y las instituciones nacionales oficiales, cuya finalidad era eliminar los obstáculos que limitan la participación y las funciones de las mujeres en la adopción de decisiones en todos los planos de la vida política, económica y social, y fomentar dicha participación y funciones. La mayoría de los gobiernos explicaron el plan y la política nacionales relativos a la igualdad de género, en muchos de los cuales figuraba el objetivo de lograr la paridad de género en todos los foros internacionales, así como en el sector público y el empleo en el sector privado.
- La vinculación expresa del empoderamiento de las mujeres – como la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado de trabajo – con el éxito de la estrategia de desarrollo nacional. Se citó el ejemplo de un plan de expansión encaminado a impulsar la política económica nacional y para el exterior, cuyo pilar y principio rector era dotar a las mujeres de capacidad de acción y decisión.
- La inclusión de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en particular en la adopción de decisiones, en la Constitución y en la legislación nacionales. Entre los ejemplos cabe citar los siguientes: disposiciones y medidas jurídicas, comprendidas políticas y programas de acción positiva para subsanar la discriminación; leyes y otras medidas destinadas a aplicar el principio de que en todo órgano electivo o designado no podrá haber más de dos tercios de los miembros del mismo sexo; y la disposición de que, como mínimo, el 30 por ciento de los candidatos para integrar el Parlamento y los órganos representativos locales han de ser mujeres. Uno de los gobiernos explicó que la decisión del Consejo de Administración de la OIT relativa a la proporción de mujeres y hombres en las delegaciones que participan en la Conferencia se había utilizado de modelo para adoptar iniciativas políticas, económicas y sociales similares en el ámbito nacional.
- Entre otras estrategias cabe citar las siguientes: alentar la presentación de candidatas para ocupar puestos de dirección y en el gobierno; dar prioridad a las mujeres en las oportunidades de capacitación, incluidos los cursos impartidos por el Centro Internacional de Formación de la OIT; encomendar al vice primer ministro la labor de aumentar la participación política y económica de las mujeres; y nombrar a mujeres para ocupar cargos clave y notorios, como el de Portavoz del Parlamento, Vicepresidenta del Senado, Defensora del Pueblo, y como Ministra y Viceministra de carteras “no convencionales”, como economía.

Otras estrategias propugnadas por la Oficina para aumentar la representación equitativa de las mujeres en el diálogo social, y para que se incorpore la cuestión de la igualdad de género en el programa de trabajo en torno a ese diálogo, fueron las siguientes.

- Ratificar y aplicar efectivamente los Convenios fundamentales de la OIT relativos a la libertad de asociación y la negociación colectiva, así como a la igualdad de género y la no discriminación.
- Establecer mecanismos para aumentar la participación y la representación femenina en sindicatos y organizaciones de empleadores, y también en las instituciones encargadas del diálogo social, como la Comisión Nacional de Trabajo o el Consejo Económico y Social del país.

-
- Promover la educación, el desarrollo de las calificaciones y la formación de las mujeres, proporcionándoles así las herramientas necesarias para participar efectivamente en los procesos de diálogo social.
 - Potenciar el derecho a pronunciarse de las mujeres de la economía informal y las formas atípicas de empleo, planificando su adhesión a estas dos situaciones.
 - Utilizar los medios de comunicación y otras campañas de sensibilización para explicar y realzar las ventajas de la igualdad de género en el mundo del trabajo, y aumentar la conciencia al respecto.
 - Organizar cursos de formación y el intercambio de prácticas óptimas sobre la incorporación de las cuestiones de género en el programa de trabajo del diálogo social y negociación colectiva.

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la OIT

El Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), parte del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la Oficina Internacional del Trabajo, es responsable de promover la igualdad, la inclusión y el respeto a la diversidad en el mundo del trabajo.

La experiencia de GED se centra en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres en el mundo del trabajo y en la eliminación de la discriminación, por motivos de género, raza, etnia, identidad indígena, discapacidad y el estatus de VIH. El Servicio proporciona asesoramiento en políticas, herramientas, orientación y asistencia técnica a los mandantes, incluido en cómo promover puestos de trabajo más inclusivos y cómo asegurar que políticas, programas e instituciones tienen un enfoque de género.

GED coordina el Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género, que es la herramienta basada en los resultados para poner en práctica la política de 1999 sobre igualdad de género y su transversalidad en la Oficina Internacional de Trabajo.

El Servicio coordina la Red Mundial de Género de la OIT, compuesta de coordinadores y especialistas de género en la sede de la OIT y en las regiones, junto con los puntos focales de género en todas las unidades y oficinas.

GED participa en iniciativas interinstitucionales de las Naciones Unidas que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres así como el trabajo decente para las personas con discapacidad y los derechos de los pueblos indígenas y tribales. El Servicio también mantiene contactos con grupos de la sociedad civil e instituciones académicas.

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED)
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
1211 Ginebra 22
Suiza
Tel.: +41 22 799 6730
ged@ilo.org
www.ilo.org/ged