



QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Coloquio del Consejo de Administración
sobre el trabajo decente para las mujeres
— contribución de la OIT a *La mujer en el
año 2000: igualdad entre los géneros,
desarrollo y paz para el siglo XXI*
(Nueva York, 5-9 de junio de 2000)**

Indice

	<i>Página</i>
I. Acciones de la OIT para ejecutar la Plataforma de Acción de Beijing.....	1
II. Labor realizada con miras a la ejecución de la Plataforma de Acción de Beijing.....	1
A. Normas internacionales del trabajo y acción normativa en relación con la mujer trabajadora	1
B. Contribución de la OIT a la ejecución de la Plataforma de Acción de Beijing.....	2
1. Areas clave de la Plataforma de Acción.....	2
a) La mujer y la pobreza.....	3
b) Educación y formación de la mujer.....	4
c) La mujer y la economía.....	4
d) Las mujeres en el poder y en el proceso de adopción de decisiones	7
e) Los derechos humanos de la mujer	8
f) La mujer y el medio ambiente.....	9
g) Las niñas	9
2. El Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín.....	10
3. Contribuciones a los órganos de las Naciones Unidas	10
Prácticas adecuadas para la incorporación de la perspectiva de género	10
Aportaciones técnicas a las publicaciones de las Naciones Unidas.....	10
C. Disposiciones institucionales y financieras	11

III.	Los preparativos de la OIT para <i>La mujer en el año 2000</i>	13
A.	En las regiones	13
	Africa	13
	Estados Arabes	13
	Asia	14
	Europa	14
	América Latina.....	14
B.	En la sede	14
C.	Acontecimientos especiales organizados por la OIT durante <i>La mujer en el año 2000</i>	15
D.	Publicaciones	15
E.	Exposición de la OIT	16

1. En este documento se describen las actividades de la OIT que han contribuido a la ejecución de la Plataforma de Acción adoptada en la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, septiembre de 1995) y se analizan los preparativos llevados a cabo por la Oficina para *La mujer en el año 2000*. Asimismo, se preparará un informe de la OIT para *La mujer en el año 2000* que dé cuenta de los temas abordados y las inquietudes expresadas por la OIT y sus mandantes en el plano regional e interregional y durante el Coloquio del Consejo de Administración.

I. Acciones de la OIT para ejecutar la Plataforma de Acción de Beijing

2. En su 265.^a reunión (marzo de 1996), el Consejo de Administración examinó un documento¹ sobre las orientaciones estratégicas de las labores de seguimiento de la OIT para ejecutar la Plataforma de Acción de Beijing. Siete de las 12 esferas de preocupación señaladas en la Plataforma de Acción estaban estrechamente vinculadas a las áreas de competencia y al mandato de la OIT y pueden resumirse en tres epígrafes:

- empleo productivo y erradicación de la pobreza;
- protección social y condiciones de trabajo;
- normas internacionales del trabajo y acción normativa en relación con la mujer trabajadora.

En este contexto se iniciaron una serie de proyectos y programas específicos, entre ellos el Programa internacional de más y mejores empleos para la mujer.

3. En el transcurso del año pasado, las actividades de seguimiento de la OIT para ejecutar la Plataforma de Acción se han ampliado a otras áreas, especialmente el diálogo social y los acuerdos institucionales y financieros.

II. Labor realizada con miras a la ejecución de la Plataforma de Acción de Beijing

A. Normas internacionales del trabajo y acción normativa en relación con la mujer trabajadora

4. Desde la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó los siguientes instrumentos de influencia directa en la mujer trabajadora y las niñas:
 - Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm. 177), y Recomendación (núm. 184), 1996;

¹ Documento GB.265/4.

- Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998;
 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182), y Recomendación (núm. 190), 1999.
5. La adopción de la Declaración supuso un renovado compromiso universal por parte de los Miembros de la Organización para respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a la libertad de asociación, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Los siete convenios fundamentales citados en la Declaración hacen referencia a los problemas de la mujer, pero su adopción incitó a una mayor ratificación de dos convenios de especial interés. Desde la celebración de la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 19 países nuevos han ratificado el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de modo que el número total de ratificaciones asciende a 141. Se registró un total de 17 ratificaciones más del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), de modo que el número total de ratificaciones asciende a 143². En el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, adoptado en junio de 1999, se pide que se tenga en cuenta la situación particular de las niñas.

B. Contribución de la OIT a la ejecución de la Plataforma de Acción de Beijing

1. Areas clave de la Plataforma de Acción

6. Los proyectos y programas elaborados y ejecutados por la OIT para promover la igualdad entre los sexos contemplan un amplio abanico de preocupaciones. Se aborda la igualdad entre los sexos en el mundo laboral como una cuestión de derechos humanos pero constituye, asimismo, un tema decisivo para el desarrollo sostenible, el uso eficaz de los recursos humanos y el bienestar de la familia y el niño. En la Plataforma de Acción se tratan las dimensiones cuantitativa y cualitativa del empleo así como la potenciación de autonomía de la mujer. Los objetivos de la asistencia actual se centran en la creación de empleo y la mitigación de la pobreza y abarcan el fomento de la calidad del puesto de trabajo y la prestación de protección social a grupos específicos de trabajadoras, así como la lucha contra el tráfico de mujeres y niños. También se concede importancia a las actividades relacionadas con los derechos de las trabajadoras.
7. Desde Beijing, las peticiones de apoyo en el ámbito de la igualdad entre los sexos en el trabajo por los mandantes de la OIT no han dejado de aumentar, lo que da fe de la influencia positiva de las actividades de sensibilización a las diferencias de trato por razón de sexo y de los esfuerzos por la incorporación de las consideraciones de género. Los intereses de la mujer se van incorporando de forma cada vez más sistemática en todos los proyectos y programas de la OIT, numerosas actividades específicas adoptan un planteamiento orgánico y hacen referencia de forma simultánea a distintas áreas decisivas de la Plataforma de Acción de Beijing. A continuación se resumen las actividades de la OIT para ejecutar esta Plataforma de Acción en las esferas relacionadas con su mandato.

² Véase también GB.277/LILS/6.

a) **La mujer y la pobreza**

8. Los proyectos de mitigación de la pobreza se siguen formulando desde un enfoque de desarrollo, pero cada vez son más numerosos los destinados a moderar las consecuencias sociales de la reestructuración y las reformas económicas, las crisis económicas y financieras, los conflictos y los desastres naturales. Ha habido una considerable flexibilidad en la reorientación del interés geográfico o de contenido de determinados programas para incluir, por ejemplo, a las mujeres afectadas por la crisis en Asia como un grupo beneficiario especial. Las actividades en situaciones de postconflicto han ampliado su alcance y su interés se ha trasladado de los excombatientes a las familias, al ofrecer planes que incluyen a las mujeres y los niños.

Investigación y análisis

9. El Grupo Consultivo de Ayuda a la Población más Pobre (CGAP) realizó un estudio sobre las consecuencias del microfinanciamiento con el fin de establecer criterios de pobreza y métodos de evaluación de sus consecuencias para contribuir a la incorporación de las consideraciones de género en las actividades de microfinanciamiento.

Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza (STEP)

10. El Programa STEP fomenta la ampliación de medidas de protección social novedosas a la mayoría de los grupos vulnerables y se dirige a los trabajadores que no están suficientemente protegidos por los sistemas en vigor. Se llevó a cabo un estudio de evaluación detallado del sistema integrado de seguridad social de la Asociación de mujeres trabajadoras por cuenta propia (SEWA) en la India. En el plano mundial, se está realizando un estudio sobre la protección social de las mujeres excluidas, en particular en el sector informal. Una reunión sobre este tema se celebró en la OIT en diciembre de 1999, en colaboración con la red internacional WIEGO (las Mujeres en el Empleo Informal: la Mundialización y la Sindicación) y el Instituto para el Desarrollo Internacional (HIID) de Harvard, con el respaldo financiero del Banco Mundial.

Actividades operacionales

11. En las actividades destinadas a aumentar la participación de las mujeres en el empleo en el sector no estructurado y a mejorar las condiciones laborales y salariales de las mujeres pobres en el ámbito rural se incluye la formación y la capacitación profesional, los planes de crédito y ahorro y la determinación de actividades viables generadoras de ingresos para la mujer. Asimismo se iniciaron actividades sobre la protección social de las mujeres excluidas.
12. Habida cuenta de la feminización actual de la pobreza, la OIT ha elaborado y puesto en marcha un programa de robustecimiento de la capacidad para el fomento del empleo, la igualdad entre los sexos y la erradicación de la pobreza basado en estrategias de erradicación de la pobreza que giran en torno a tres objetivos:
- ampliar el acceso de la mujer a las oportunidades de empleo de calidad;
 - fortalecer su poder de negociación, y su capacidad negociadora;
 - ofrecer estrategias innovadoras para la protección social, especialmente para los trabajadores en sectores menos organizados como los que trabajan en el sector no estructurado y los trabajadores a domicilio.

Información, divulgación y concienciación

13. En el programa de robustecimiento de la capacidad para el fomento del empleo, la igualdad entre los sexos y la erradicación de la pobreza se han preparado módulos sobre el empleo, la igualdad entre los sexos y la pobreza que están siendo adaptados a las características locales de América Latina, África y los Estados árabes.

b) Educación y formación de la mujer

14. Durante los dos últimos decenios los índices de matriculación en la escuela de niñas y mujeres se han incrementado en casi todos los países y las estudiantes han demostrado su capacidad de conseguir tan buenos, e incluso mejores, resultados que sus colegas masculinos, pero los resultados académicos en sí mismos no se han traducido en la correspondiente igualdad de oportunidades en el empleo y la formación en el mercado laboral. A pesar de que la educación y la formación pueden brindar acceso a mejores puestos de trabajo, no han bastado para romper las barreras de segregación profesional o de desigualdad de remuneración por razón de sexo. Ampliar la posibilidad de elección en educación y formación para la mujer, garantizar el acceso a nuevos puestos de trabajo basados en las nuevas tecnologías, facilitar el acceso de la mujer a la formación en el puesto de trabajo y a los programas de formación permanente son, todos ellos, factores clave para la igualdad entre los sexos.

Investigación y análisis

15. El informe de la OIT *El empleo en el mundo 1998-99* se dedicó a la formación y contiene un capítulo especial centrado en la mujer y la formación en la economía mundial.

Actividades operacionales

16. Se han ejecutado una serie de proyectos nacionales para mejorar el acceso de la mujer a la formación profesional. En América Latina, se inició en 1999 un programa regional sobre el fortalecimiento de la educación técnica y la formación profesional para las mujeres con bajos ingresos, financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo. Asimismo, se hizo hincapié en la educación y la formación de las mujeres para desarrollar el espíritu empresarial. La red COOPNET (red de desarrollo de recursos humanos en el campo de las cooperativas) centró sus esfuerzos en la incorporación de las consideraciones de género y, junto con la Alianza Cooperativa Internacional en América Latina, empezó a trabajar en un manual para mujeres sobre la creación de liderazgo en el campo de las cooperativas.

Información, divulgación y concienciación

17. En 1999 se publicó *Directivas de género para el empleo y la formación profesional en los países afectados por conflictos*, publicación en la que se aborda la necesidad de que la reconstrucción y la consolidación de la paz han de ser guiadas por los principios generales de justicia y equidad en una sociedad democrática.

c) La mujer y la economía

18. Los cambios económicos han reestructurado los mercados laborales mundiales, han brindado nuevas oportunidades y planteado nuevos problemas. A pesar de su creciente participación en la fuerza de trabajo y algunos logros positivos, la mayoría de las trabajadoras sigue enfrentándose a obstáculos persistentes en el mercado de trabajo. El aumento en el número de empleos para mujeres no ha ido parejo a las mejoras en la calidad de los puestos de trabajo. Se encuentran mujeres principalmente en trabajos peor pagados, en formas atípicas de trabajo poco calificado o semicalificado o en trabajos por cuenta

propia. Suelen contar con escasa protección y son más vulnerables a la creciente inseguridad del mercado de trabajo. Los programas que se ocupan de las consecuencias de la mundialización económica y la reforma económica en las trabajadoras incluyen el fomento del empleo para la mujer en el contexto de una reestructuración y una reforma económicas, así como la promoción del empleo y la participación de la mujer en fondos sociales. En estos programas se determinan medidas para abordar las necesidades específicas de las trabajadoras.

Recopilación de información y creación de bases de datos

19. En el marco del proyecto ³ ICMT (indicadores claves del mercado de trabajo), la OIT está elaborando una amplia gama de indicadores claves del comportamiento del mercado de trabajo con el fin de incluir las nuevas tendencias del empleo. Quince de estos indicadores se desglosan por sexo y abarcan la población, el empleo, el desempleo, el subempleo y el nivel de instrucción. El proyecto recopila y divulga información de los años 1980, 1990 y años posteriores de los que se dispone de datos.
20. En el Programa internacional de más y mejores empleos para la mujer se está preparando una base de datos con las políticas de los países y las empresas de los sectores público y privado sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, que estará disponible en Internet y en CD-ROM con miras a garantizar su amplia difusión.

Investigación y análisis

21. A partir de un programa de diez años de duración sobre el trabajo a domicilio en Asia sudoriental, la OIT inició un programa de investigación orientado a la acción sobre los trabajadores a domicilio. En mayo de 1999 se celebró en Chile un seminario técnico regional basado en diversos estudios de casos de países de América Latina. El programa continúa apoyando los intercambios de información entre expertos en tendencias recientes y nuevos perfiles del trabajador a domicilio.
22. El Programa internacional de más y mejores empleos para la mujer junto con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), recabó información sobre las actividades que están llevando a cabo los sindicatos para fomentar la igualdad entre los sexos. En mayo de 1999 se presentó un informe preliminar y se está preparando un manual de buenas prácticas. Además, se ha iniciado la investigación de políticas de empleo para trabajadoras mayores y trabajadoras en zonas francas de exportación.
23. En varias regiones se han llevado a cabo actividades relacionadas con la utilización de la metodología apropiada para mejorar las condiciones de trabajo en la pequeña empresa. El método WISE (Work Improvements in Small Enterprises, Mejoras del trabajo en las pequeñas empresas) está adaptado a la pequeña empresa, el método WIND (Work Improvement in Neighbourhood Development, Mejoramiento del trabajo en el desarrollo de zonas) está concebido para ayudar a los hombres y las mujeres de las empresas familiares agrícolas a pequeña escala y el método WIDE (Work Improvement and Development of Entrepreneurship, Mejora del trabajo y fomento del espíritu empresarial) vincula las condiciones de trabajo con el desarrollo empresarial para abordar el sector no estructurado y las microempresas.

³ Documento GB.276/ESP/2.??

24. En Indonesia, Tailandia y la República de Corea se han emprendido estudios en función del sexo sobre las consecuencias de la crisis financiera.

Actividades operacionales

25. Se han organizado seminarios de formación y sensibilización destinados a ampliar la capacidad de los mandantes para promover más y mejores trabajos para la mujer. Las actividades específicas se han centrado en la mejora de las condiciones de trabajo y las relaciones industriales para las trabajadoras.
26. En el marco del Programa internacional de más y mejores empleos para la mujer varios países elaboraron planes de acción nacional en los que se determinan áreas prioritarias para una reforma legislativa, medidas de protección social y fomento del empleo. El Programa se inició con la ejecución de planes de acción nacional en Estonia y México. Gracias a un aporte en alza de los donantes, las actividades de cooperación técnica también se han iniciado en Pakistán, Bangladesh, la República Unida de Tanzania y la subregión del Gran Mekong. Algunas de estas actividades están encaminadas a garantizar que el empleo productivo de la mujer conduce a la reducción del trabajo infantil, a luchar contra el tráfico de mujeres y niños en formas de trabajo explotadoras y a aportar una mejora general en el bienestar de la familia y la erradicación de la pobreza.
27. A finales de 1998 dio comienzo un proyecto subregional en América Central sobre la organización de las trabajadoras en las zonas francas de exportación, con el objeto de mejorar las condiciones de vida y de trabajo en este sector.
28. En enero de 1998 el Ministerio de Trabajo de la República Unida de Tanzania formalizó el Grupo de Estudio Tripartito, creado en 1996, en un foro nacional sobre las cuestiones de igualdad entre los sexos, el trabajo y el empleo.
29. En Côte d'Ivoire el Seminario de política nacional sobre la reforma económica, el empleo, la igualdad entre los sexos, celebrado en noviembre de 1998, desembocó en la adopción de un plan de acción que deberá ser utilizado como referencia para la preparación de un documento base de planificación presupuestaria para los ministerios gubernamentales.
30. En 1998 se inició el Programa internacional para la pequeña empresa (ISEP) con el fin de ayudar a los responsables de la formulación de políticas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones de apoyo a la pequeña empresa en la concepción y la ejecución de programas integrados de desarrollo empresarial rentables destinados a la creación de puestos de trabajo sostenibles en microempresas y la pequeña empresa en los sectores formal e informal. En el campo del apoyo a la mujer empresaria, se prestaron servicios para mejorar el diseño y la eficacia de programas de creación de empresas para mujeres en los países árabes y los países de Africa y Europa que salen de una situación de conflicto.
31. En los cuatro países MERCOSUR y en Chile se crearon comisiones tripartitas sobre la igualdad entre los sexos en el mundo laboral que defienden en sus propias organizaciones así como en los organismos de asesoramiento nacional las cuestiones de igualdad entre los sexos y el empleo.
32. Los retos planteados por la pandemia del SIDA se debatieron en el Seminario regional tripartito de Africa celebrado en Windhoek, Namibia, en octubre de 1999. Se adoptó un proyecto ⁴ de plataforma de acción en el que se hace hincapié en la necesidad de prevenir y

⁴ Documento GB.277/4.

proteger a los hombres, las mujeres y los niños. Se hace referencia a dos áreas de acción específicas en función del género: i) la potenciación de la autonomía política, social y económica de la mujer con miras a reducir su vulnerabilidad, y ii) la transformación del papel desempeñado por el hombre y la mujer, las normas y las estructuras sociales.

Información, divulgación y concienciación

33. Se han publicado las siguientes publicaciones:

- Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World, Richard Anker. OIT, Ginebra, 1998.
- Gender Equality and Occupational Segregation in Nordic Labour Markets, Helinä Melkas y Richard Anker. OIT, Ginebra, 1998.
- The sex sector — The economic and social bases of prostitution in Southeast Asia, publicado por Lin Lean Lim. OIT, Ginebra, 1998.
- Gender sensitisation package for cooperative leaders. OIT, 1998, Ginebra.
- De un empleador a otro: «Hablemos de la IGUALDAD» (conjunto de directrices).

d) Las mujeres en el poder y en el proceso de adopción de decisiones

34. Las mujeres calificadas encuentran nuevas y mayores oportunidades para ocupar puestos en la administración de nivel bajo y medio. Ahora bien, existe una discriminación inherente a las estructuras y procesos de organización de las empresas, así como a la sociedad, que les impide alcanzar los puestos superiores. El carácter de las carreras profesionales por las que optan las mujeres es uno de los principales factores que obstaculizan su progreso, así como la falta de acceso a las redes que se precisan y la necesidad de armonizar su carrera profesional con las responsabilidades familiares. El acceso limitado de la mujer a los puestos directivos refleja en gran medida las desigualdades de género que existen en todos los niveles y sectores del mercado laboral.

Actividades operacionales

35. El programa sobre la mujer en la administración en Africa se centraba en proporcionar a las mujeres los conocimientos prácticos necesarios para convertirse en dirigentes eficaces. Asimismo, se ha hecho hincapié en promover la organización sindical de las mujeres y se ha elaborado un manual de formación titulado *Women in Management*.
36. En diciembre de 1997 se celebró una Reunión tripartita que llevó por título «El acceso de las mujeres a puestos de dirección»⁵. Esta Reunión se concentró en el sector de los servicios profesional y financiero, aunque llegó a conclusiones de mayor relevancia en lo que se refiere al desarrollo de la carrera profesional y a la promoción de las políticas de igualdad entre los sexos.

⁵ Documento GB.271/STM/4.

Información pública, divulgación y concienciación

37. El informe de 1997 sobre «El acceso de las mujeres a puestos de dirección» se ha actualizado y publicado en forma de libro para *La mujer en el año 2000*.

e) Los derechos humanos de la mujer

38. Los convenios de la OIT relativos a cuestiones específicas de género están vigentes desde hace tiempo. A partir del decenio de 1950 en adelante, las normas relativas a la mujer trabajadora pasaron de ser convenios protectores a otro tipo de convenios que abordaban cuestiones de igualdad. En el Informe del Director General *Trabajo Decente* se señalan las tres prioridades de la OIT en el ámbito de los derechos humanos y el trabajo: la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, mayores esfuerzos para eliminar el trabajo infantil y nuevas actividades en materia de normas de trabajo.

Acopio de información y creación de bases de datos

39. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de índole promotora, ofrece una nueva vía para la circulación de información sobre los derechos y principios consagrados en los siete convenios fundamentales de la OIT, entre ellos la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Investigación y análisis

40. La OIT ha puesto en práctica programas para luchar contra la discriminación que padecen los trabajadores migrantes. Se emprendieron estudios de ámbito local para calcular el grado de discriminación en distintos países, tras lo cual se celebraron reuniones nacionales para examinar los resultados del estudio y sus consecuencias de orden político. La perspectiva de género se hallaba presente en estos estudios.

Actividades operacionales

41. En lo que respecta al fomento de la democracia, se emprendieron una serie de actividades para respaldar a las organizaciones de empleadores y trabajadores y reforzar el entendimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como la libertad sindical y la negociación colectiva.
42. El proyecto de formación y divulgación de información sobre los derechos de la mujer trabajadora, iniciado en 1996 y concluido en 1999, se puso en práctica en diez países (China, Egipto, Hungría, Malí, India, El Salvador, Suriname, Ucrania, Viet Nam y Zimbabwe). Entre los resultados, cabe citar la creación de comités directivos nacionales tripartitos, de una red de personas con competencias en materia de género entre los mandantes de la OIT, y el diseño y aplicación de planes conjuntos de acción para promover los derechos de la mujer trabajadora y el principio de igualdad de oportunidades y trato de la mujer.

Información pública, divulgación y concienciación

43. El conjunto de materiales pedagógicos de la OIT sobre los derechos de la mujer trabajadora ha sido traducido a distintas lenguas locales y nacionales y se ha adaptado a las condiciones específicas de cada país.

f) La mujer y el medio ambiente

44. Las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo son fuentes de riesgo tanto para los hombres como para las mujeres. El hecho de que los hombres y las mujeres trabajadores den una respuesta diferente a los riesgos para la salud y el medio ambiente se debe principalmente a que cada tipo de trabajo entraña unos riesgos concretos y a las diferentes funciones que hombres y mujeres desempeñan en la sociedad. En general, las mujeres trabajadoras realizan tareas que conllevan un riesgo menor de accidentes profesionales, pero su grado de exposición a los riesgos específicos relacionados con la salud es mayor (por ejemplo, la exposición a pesticidas en la agricultura y a productos químicos en las industrias microelectrónicas).

Actividades operacionales

45. Se hace hincapié en la seguridad en las profesiones peligrosas, en la lucha contra las enfermedades profesionales y en la mejora del medio ambiente de trabajo. El objetivo de varias actividades emprendidas a nivel nacional y de la industria es mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en la pequeña y mediana empresa, en sectores de actividad donde hay una mayoría de mujeres trabajadoras. En Asia (Filipinas y Mongolia), Africa (Ghana, Mauricio, Nigeria, Seychelles, Tanzania y Uganda) y América Central y del Sur (Chile, Costa Rica, El Salvador, Haití y Uruguay) se llevaron a cabo, entre otras iniciativas, actividades de concienciación, cursos de formación de formadores y talleres a nivel industrial destinados a los empresarios. Se finalizó un manual destinado a los empresarios de la industria del vestido, que está siendo utilizado por organizaciones de empleadores, centros de productividad, instituciones de formación e instituciones gubernamentales.

g) Las niñas

46. Las niñas trabajadoras merecen una atención especial, dado que son particularmente vulnerables a la explotación y los abusos, y se les niega con mayor frecuencia el derecho a la educación. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) ha llevado a cabo proyectos centrados en las niñas en situaciones de servidumbre, prostitución, trabajo doméstico y actividades industriales. El objetivo del IPEC no es sólo conseguir que los niños, a título individual, dejen de realizar el trabajo en el que se les explota, sino que se trata de un objetivo a largo plazo que se alcanzará cuando se impida de manera eficaz que las nuevas generaciones de niños se introduzcan en el mercado de trabajo.

Actividades operacionales

47. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT apoya la creación y ejecución de programas nacionales de acción para prevenir y eliminar el trabajo infantil. Los programas de acción directa del IPEC están dirigidos a los niños y sus familias con miras a prevenir el problema y reintegrar a las víctimas. Estos programas engloban campañas de concienciación pública, así como la creación de capacidades mediante el fortalecimiento de: i) la legislación y su aplicación; ii) la investigación y divulgación de información, y iii) la coordinación a nivel nacional y el trabajo en red. A la hora de continuar con las prioridades estratégicas en los países, la campaña mundial contra el trabajo infantil para movilizar y coordinar el apoyo a favor del cambio sigue constituyendo un elemento importante del Programa IPEC.

2. El Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

48. El Programa de empoderamiento de las mujeres e igualdad de género del Centro de Turín comprendía actividades de formación dirigidas a grupos de mujeres y hombres de los mandantes de la OIT, así como a representantes de órganos políticos y de la sociedad civil en su conjunto, entre ellos ONG, círculos académicos y medios de comunicación. Todas las regiones se hallaban en el punto de mira, principalmente con un planteamiento nacional o subregional. Se concedió prioridad a lo siguiente:

- los derechos humanos de las mujeres;
- políticas y estrategias para la mujer empresaria;
- la creación de capacidades sobre igualdad entre los sexos, la eliminación de la pobreza y el fomento del empleo;
- el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el avance de la mujer.

3. Contribuciones a los órganos de las Naciones Unidas

Prácticas adecuadas para la incorporación de la perspectiva de género

49. En los programas y proyectos anteriores se han identificado una serie de prácticas adecuadas a nivel nacional y regional. Algunas se han presentado al Comité Interinstitucional de la Mujer y la Igualdad de Género de las Naciones Unidas para que se introdujesen en su base de datos. Estas prácticas tienen relación con la incorporación de la perspectiva de género en las políticas nacionales de empleo — es el caso del Grupo de Trabajo Tripartito de Tanzania, del Programa tripartito para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo en los países del MERCOSUR y Chile; de los trabajadores a domicilio en la economía mundial; y de la reforma económica, el empleo y el género.

Aportaciones técnicas a las publicaciones de las Naciones Unidas

50. Además de los programas y actividades anteriores, la OIT también realizó contribuciones destacadas al Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo, 1999, principal documento de base de *La mujer en el año 2000*. La principal idea que se aportaba era que mientras que algunas mujeres se han beneficiado de mayores oportunidades en el mercado laboral y de una mayor autonomía económica, muchas han sido víctimas del cambio. El hecho de que las mujeres sigan contando con una representación excesiva en los sectores menos protegidos de la economía y el incremento de los hogares donde las mujeres son cabezas de familia significa que la inseguridad del trabajo de las mujeres afecta a sus hijos y a otras personas a su cargo. La desigualdad entre los sexos inherente a las instituciones vigentes en el mercado de trabajo se refleja en la persistencia de la segregación de la mujer, las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la imposibilidad de éstas de acceder a puestos directivos. Al mismo tiempo, ha de hacerse frente a nuevos desafíos. La estructura de producción y la propia noción de trabajo están cambiando, y los tipos de hogares se están diversificando. Las empresas precisan mayor flexibilidad pero, al mismo tiempo, los trabajadores requieren mayor autonomía y seguridad. Tanto los hombres como las mujeres se hallan bajo la presión que supone encontrar un equilibrio entre las obligaciones familiares y el trabajo remunerado.

51. Los ámbitos prioritarios para una acción futura deberían estar encaminados a eliminar la brecha persistente entre los logros teóricos de las mujeres en materia de igualdad y los

resultados en la práctica de las políticas económicas, las medidas legislativas y las consecuencias del mercado de trabajo al:

- mejorar la capacidad de las mujeres de conseguir y conservar un empleo a lo largo de sus vidas y ampliar su acceso a las fuentes de ingresos;
- reconciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, lo que comprende fomentar nuevas ratificaciones del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);
- garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y digno;
- aumentar la protección de las mujeres y familias frente a la inseguridad creciente; y
- crear herramientas con perspectiva de género para supervisar y evaluar los avances realizados.

C. Disposiciones institucionales y financieras

52. En el primer presupuesto estratégico de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2000-2001 de la OIT y en la Memoria del Director General *Trabajo Decente*, la igualdad entre los sexos se ha calificado de tema genérico entre los cuatro objetivos estratégicos destinados a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y un empleo decorosos; realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos; y fortalecer el tripartismo y el diálogo social. Se ha logrado un progreso considerable en las siguientes áreas.

53. *Aumento del compromiso para con las cuestiones relativas a la igualdad entre los sexos al nivel político más elevado.* Poco después de asumir su cargo, en el discurso pronunciado el 8 de marzo de 1999, el Director General expresó su fuerte compromiso para con la igualdad entre los sexos y puso de manifiesto su intención de atribuir una alta prioridad a «conseguir que la OIT se cuente entre las organizaciones más progresivas en el ámbito de la igualdad de género». A la luz de este fuerte compromiso, se están desplegando nuevos esfuerzos en los tres frentes siguientes:

- *Estructura:* Todos los sectores han desarrollado y reforzado las disposiciones institucionales para la incorporación eficaz de las consideraciones de género en su trabajo. Las cuestiones de género se incorporarán en los mecanismos nuevos y existentes para la programación, aplicación, supervisión y evaluación.
- *Sustancia:* Se están desplegando una serie de esfuerzos para incorporar cuestiones de igualdad entre los sexos a todas las labores técnicas, actividades operacionales y servicios de apoyo. Todo esto redundará en la creación de nuevos marcos analíticos, el enriquecimiento de la base de conocimientos y la mejora de la calidad de los productos, servicios e información. Todos los sectores llevarán a cabo el análisis en materia de género y adoptarán medidas, como las intervenciones específicas en provecho de las mujeres, para fomentar la igualdad entre los sexos.
- *Representación:* Para que se preste especial atención al equilibrio entre los géneros en los puestos de altos funcionarios, se ha establecido el objetivo de que en el año 2010 el 50 por ciento de los puestos de la categoría de los servicios orgánicos estén ocupados por mujeres. Se ampliarán las oportunidades de desarrollo de la carrera para el personal de los servicios generales y se adoptarán medidas específicas para crear un

medio ambiente de trabajo propicio y compatible con la vida familiar para todo el personal. La nueva estructura de la Oficina ya da fe de una mejora en el equilibrio entre los géneros en los puestos directivos.

54. Este proceso de *formulación de la política y de planificación estratégica* se vio considerable y claramente reforzado por la Circular interna sobre la igualdad entre los sexos y la incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo (Circular núm. 564) de diciembre de 1999 y por la aprobación del Plan de Acción sobre la Igualdad entre los Sexos y la Incorporación de las Consideraciones de Género en la Oficina Internacional del Trabajo para su aplicación ⁶.
55. La *Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración* también demostraron estar más comprometidos con los problemas de la igualdad entre los sexos. En 1998 y 1999 respectivamente, durante la Conferencia Internacional del Trabajo se celebraron dos reuniones ministeriales informales, a saber «Las mujeres en puestos de decisión en el mundo del trabajo» y «Hagamos realidad la igualdad de género». Durante su 276.^a reunión (noviembre de 1999) el Consejo de Administración apoyó el refuerzo del trabajo de la OIT en materia de cuestiones de género mediante la aprobación del aumento de recursos financieros y humanos destinados a las cuestiones de género incluidos en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2000-2001, lo que significaba que se habían consagrado más recursos a las cuestiones de género. Las cuestiones de género ocupan un lugar significativo en todos los sectores estratégicos. Se incorporan sistemáticamente en el diseño y la aplicación de programas y proyectos. En comparación con el bienio 1998-1999, los recursos asignados a dichas actividades en los sectores técnicos han aumentado en un 156 por ciento. La Oficina para la igualdad de género sustituyó a la antigua Consejera Especial para los asuntos de las trabajadoras y ha asignado más recursos para cubrir a dos nuevos miembros del personal de los servicios profesionales y para ampliar sus actividades principales en cuestión de género. Todos los sectores han adoptado medidas específicas para facilitar la incorporación de las consideraciones de género y las actividades destinadas a promover la igualdad entre los sexos en sus ámbitos respectivos, siempre que los altos funcionarios asuman la responsabilidad principal de la incorporación de las consideraciones de género. En las regiones se han creado tres nuevos puestos para funcionarios de categoría superior especialistas en cuestiones de género (dos en Asia y uno en Africa).
56. *El refuerzo de la capacidad para el personal y los mandantes de la OIT en cuestiones de género*. Se organizaron una serie de actividades, algunas dentro del proyecto interregional sobre formación en cuestiones de género para el personal y los mandantes de la OIT (1994-1999) en la sede y sobre el terreno. Las actividades están destinadas a aumentar la conciencia general y la capacidad de llevar a cabo análisis sobre cuestiones de género así como de planificar los conocimientos teóricos y prácticos de las áreas técnicas y de reforzar las disposiciones de la red para los intercambios de información y experiencia sobre la incorporación de las consideraciones de género. En la segunda mitad de 1999 se asignaron a las actividades de refuerzo de la capacidad una serie de recursos suplementarios que ascendían a 180.000 dólares. Una de las características de las actividades de refuerzo de la capacidad para el personal llevadas a cabo en 1999 era que cada vez cubrían más las necesidades prácticas de los análisis sobre cuestiones de género en las áreas de competencia de los participantes y en el desarrollo de instrumentos relativos a la incorporación de las consideraciones de género. A lo largo de los últimos años se han formado a más de 1.200 funcionarios de la OIT. Además, varios programas técnicos y proyectos también han creado actividades de refuerzo de la capacidad para los

⁶ Documento GB.277/5/2.

interlocutores con el fin de contribuir a que apliquen de forma más efectiva la incorporación de las consideraciones de género y las actividades específicas de las cuestiones de género con el fin de promover la igualdad entre los sexos. En más de 20 países de todas las regiones se ha facilitado a los interlocutores la formación en materia de cuestiones de género. La experiencia y las lecciones aprendidas de estas actividades de refuerzo de la capacidad se evalúan y se consolidan para facilitar los intercambios de experiencia.

III. Los preparativos de la OIT para *La mujer en el año 2000*

A. En las regiones

57. El proceso de preparación de *La mujer en el año 2000* no ha sido el mismo en todas las regiones ya que algunas empezaron antes que otras. Solamente en la segunda mitad de 1999 se dispuso de recursos suplementarios para ayudar a las regiones a desarrollar los problemas subregionales y a coordinar los preparativos para Copenhague+5 y *La mujer en el año 2000*.
58. Las oficinas regionales de la OIT, el equipo consultivo multidisciplinario y los sectores han contribuido a las reuniones preparatorias de *La mujer en el año 2000* organizadas por las comisiones regionales de Naciones Unidas; a las reuniones específicas de la OIT sobre *La mujer en el año 2000* y Copenhague+5 en algunas regiones; al informe de la OIT preparado en la sede; las notas informativas sobre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo preparado por la Oficina para la Igualdad de Género con motivo de *La mujer en el año 2000* y a otros fines conexos.

Africa

59. La Comisión Económica para Africa de Naciones Unidas (CEPA) celebró la sexta Conferencia regional africana sobre las mujeres (Addis Abeba, 22-26 de noviembre de 1999). La Oficina regional de la OIT para Africa contribuyó con 50.000 dólares a la preparación de dicha reunión. Con motivo de dicha Conferencia se preparó un documento regional de la OIT. El personal de la OIT, incluidos los especialistas en cuestiones de género y los expertos de Harare y Addis Abeba, también contribuyeron con pequeñas notas a la acción de la OIT en sus subregiones.

Estados árabes

60. La Oficina de la OIT en Beirut organizó una Consulta regional tripartita sobre el empleo (27-30 de septiembre de 1999) como parte del seguimiento de la Cumbre mundial para el desarrollo social. Se desplegaron numerosos esfuerzos para desarrollar la sinergia entre la preparación de la OIT para Copenhague+5 y *La mujer en el año 2000*. Se suministraron fondos adicionales para permitir que algunos expertos en cuestiones de género de la región participaran en la reunión con el fin de garantizar de que se trataran las cuestiones de género. Se organizó una sesión sobre cuestiones de género y empleo, dos prioridades en materia de política. Después de la consulta tripartita un grupo de trabajo especial se reunió y se centró en las cuestiones de género de la región. Asimismo se llevó a cabo un estudio subregional.

Asia

61. Asia es la única región que ha organizado una Consulta tripartita de la OIT sobre *La mujer en el año 2000* (Manila 6-8 de octubre de 1999) en colaboración con el Departamento de trabajo y empleo de Filipinas. La Oficina regional de la OIT elaboró un informe que servía de documentación de base. Las sesiones técnicas se consagraron a los siguientes temas: i) mundialización, empleo, mujeres y niñas; ii) derechos de las mujeres en el mundo del trabajo, y iii) repartición de poderes y asociaciones. El principal resultado es un documento de mutuo entendimiento que contiene 37 puntos negociados entre los participantes y aprobados por los mismos. Si se solicita se pueden obtener ejemplares del informe de la consulta.

Europa

62. Los equipos consultivos multidisciplinarios de Budapest y Moscú fueron los encargados de llevar a cabo ciertos estudios nacionales y comparativos. La Oficina para la Igualdad de Género participó y proporcionó ayuda técnica al cursillo preparatorio organizado por UNIFEM en Budapest y dirigido a los gobiernos y a los representantes de las ONG de Europa central y del Este.

América Latina

63. Existe una publicación de la Oficina regional de la OIT en la región Américas, titulada *Panorama laboral* que examina periódicamente el mercado de trabajo de América Latina. En el último número se dedicó un apartado especial a la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres. La Oficina regional también destinó algunos recursos a producir documentos de promoción regionales en materia de género, haciendo especial hincapié en la competencia de la OIT en el terreno de las cuestiones de género en América Latina y la promoción de la igualdad de otros sexos.
64. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe de Naciones Unidas (CEPAL) convocó una reunión preparatoria regional (Lima, 7-9 de febrero de 2000). La Oficina regional preparó un importante informe de la OIT. Si se solicitan se pueden obtener ejemplares de dicho informe en español.

B. En la sede

65. La Oficina está preparando un informe de la OIT sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing. A partir de los informes regionales y subregionales, así como de los estudios técnicos realizados en la sede y sobre el terreno, el presente informe esboza los adelantos realizados para alcanzar las metas descritas en la plataforma pertinente a la OIT; examina las brechas y los obstáculos que impiden alcanzar dichos objetivos y pone de relieve las tendencias emergentes y las cuestiones relativas a la situación de las trabajadoras en un mundo mundializado. Asimismo determina las áreas de prioridad para actuar. El aspecto principal de este informe es que conseguir un trabajo decente para los hombres y las mujeres constituye una estrategia que contribuye a la promoción de la igualdad entre los sexos y a acelerar la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing. Asimismo incorporará elementos centrales de los debates del Coloquio.

C. Acontecimientos especiales organizados por la OIT durante *La mujer en el año 2000*

66. Durante la Conferencia *La mujer en el año 2000* la OIT organizará dos debates de grupos especiales. El primero tratará sobre la plena participación de la mujer y las microfinanzas y se organizará conjuntamente con el Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM); el segundo tratará la cuestión de combatir la pobreza mediante trabajos decentes y la igualdad entre los sexos. Se ha propuesto un tercer grupo especial para abordar la situación de las trabajadoras ancianas.

D. Publicaciones

67. Se han preparado las siguientes publicaciones:

- *¡Género! Un pacto entre iguales* es un conjunto de notas informativas sobre cuestiones de género en el mundo del trabajo dirigidas a los dirigentes políticos, los interlocutores de la OIT y el personal de la OIT. Dichas notas incluyen las contribuciones de los funcionarios y colaboradores de la sede y sobre el terreno relativas a las cuestiones de género que la OIT trata en sus programas y actividades.
- Una versión actualizada del folleto preparado para la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- *ABC of Women workers' Rights and Gender Equality*. Este manual ayuda a entender el marco jurídico y el desarrollo socio económico que envuelve a la igualdad entre los sexos y a los derechos de las trabajadoras. Asimismo refleja las tendencias más recientes de la legislación y la práctica nacionales.
- En la OIT existen una serie de publicaciones de documentos de trabajo cada vez más solicitados que se están actualizando, traduciendo a las principales lenguas de trabajo e imprimiendo, a saber *Género, pobreza y empleo*, *Gender and Employment Dimensions of Social Funds*, *Directivas de género para el empleo y la formación profesional en los países afectados por conflictos*, el folleto STEP, *Women in Management*, las notas informativas del IPEC, las nuevas hojas sobre las niñas, *Working Conditions of Women Workers in EPZs*, *Gender Equality: A guide to collective bargaining*, *Homeworkers* (cinco estudios) y *Telework*.
- La *Revista Internacional del Trabajo* dedicó sus dos últimos números de 1999 a examinar *Mujeres, género y trabajo*. El primer número (1999/3) se centra en el análisis de las cuestiones y debates más importantes mientras que el segundo (1999/4) se centra en la base empírica para juzgar las posturas y tendencias relativas.
- Actualmente se está preparando el libro *A generation of equality: A life-cycle approach to rights and action*. La Plataforma de Acción de Beijing se ve reforzada por un enfoque del círculo de la vida que llama a la acción para tratar las necesidades de las mujeres desde la infancia hasta la vejez. Se trata de un mismo enfoque que emplea la OIT, tal como reflejan sus objetivos estratégicos, instrumentos normativos y programas técnicos.

E. Exposición de la OIT

68. La OIT expondrá sus publicaciones y material de promoción sobre las cuestiones de género durante *La mujer en el año 2000*.

Ginebra, 6 de marzo de 2000.