

**PARA DECISION**

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Fecha y orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo**a) Orden del día de la 96.^a reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo***Indice*

	<i>Página</i>
Introducción	1
Antecedentes	1
El trabajo en el sector pesquero	2
Propuestas para el orden del día de la 96. ^a reunión (2007) de la Conferencia	3
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	3
1. El trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes (Discusión general basada en un enfoque integrado)	3
Empleo	6
2. La promoción de empresas sostenibles (Discusión general)	6
3. Calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (Discusión general).....	9
Empleo y protección social	12
4. El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (Discusión general basada en un enfoque integrado)	12
Género.....	16
5. La igualdad de género en el mundo del trabajo: practicas eficaces para responder a los retos que plantea la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo (Discusión general basada en un enfoque integrado)	16

Introducción

Antecedentes

1. En su 292.^a reunión (marzo de 2005), el Consejo de Administración examinó la cuestión de la fecha, lugar y orden del día de la 96.^a reunión (junio de 2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se le informó de que, dada la necesidad de garantizar la eficacia en función de los costos mediante una planificación cuidadosa, era preciso seguir celebrando consultas sobre la programación de dicha reunión. Lo más probable era que la Conferencia tuviera lugar del 5 de junio al 21 de junio de 2007, pero a su debido tiempo se presentaría una propuesta definitiva al Consejo de Administración para que tomase una decisión al respecto ¹.
2. El Consejo de Administración decidió que la 96.^a reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo se celebraría en Ginebra. En lo que respecta al orden del día, el Consejo consideró que deberían proseguirse las consultas, en particular con miras a ultimar una propuesta relativa a las funciones de la OIT en el contexto actual de la mundialización de la economía. Por consiguiente, decidió aplazar a noviembre de 2005 su decisión definitiva sobre el orden del día de la Conferencia de 2007.
3. El orden del día de la 96.^a reunión (2007) de la Conferencia comprenderá los siguientes puntos inscritos de oficio:
 - Informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General, incluido el Informe global sobre discriminación en materia de empleo y ocupación presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, e
 - informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.
4. De conformidad con la práctica establecida, la Conferencia puede tratar, en principio, tres puntos técnicos en una misma reunión. Se presentan de nuevo las cinco propuestas que se habían sometido en marzo de 2005, aunque se han actualizado cuando ha sido necesario. Las propuestas son las siguientes:
 - a) el trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes (discusión general basada en un enfoque integrado);
 - b) la promoción de empresas sostenibles (discusión general);
 - c) las aptitudes profesionales para una mayor productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (discusión general);
 - d) el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general basada en un enfoque integrado): se actualizó la propuesta, entre otras razones, para tener en cuenta las discusiones mantenidas en la Reunión Regional Europea celebrada en Budapest, y

¹ Véanse los documentos GB.292/2 y GB.292/2 (Add.).

- e) la igualdad de género en el mundo del trabajo: prácticas eficaces para responder a los retos que plantea la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo (discusión general basada en un enfoque integrado). El texto precedente había sido redactado a la luz del décimo aniversario de la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), por lo que fue necesario actualizarlo. Ahora se propone una discusión más centrada en enfoques eficaces en el ámbito de que se trata, con el objetivo de establecer orientaciones para las actividades futuras de la OIT.
5. Además, se ha ultimado, previa consulta, la propuesta adicional que se había anunciado en marzo, y que se trata en un addéndum del presente documento. Dicha propuesta se refiere al «fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a sus Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la mundialización».

El trabajo en el sector pesquero

6. Cabe recordar que en su 93.^a reunión (junio de 2005), la Conferencia Internacional del Trabajo celebró una segunda discusión sobre el punto titulado «el trabajo en el sector pesquero». El Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero no fue adoptado por falta de quórum, pero sí se adoptó la Recomendación que lo complementa. A raíz del resultado de la votación, la Conferencia adoptó la siguiente moción: «La Conferencia Internacional del Trabajo solicita al Consejo de Administración que inscriba en el orden del día de la 96.^a reunión de la Conferencia de la OIT, de 2007, un punto sobre el trabajo en el sector pesquero, sobre la base del informe de la Comisión del Sector Pesquero de la 93.^a reunión de la Conferencia.» El Consejero Jurídico, al exponer su opinión en la Conferencia, señaló que la moción se refería al informe de la Comisión del Sector Pesquero que trataba tanto de un proyecto de convenio como de un proyecto de recomendación². A modo de conclusión, dijo que cuando se volviera a examinar el conjunto de la cuestión, era probable que hubiera que reexaminar la recomendación y, probablemente, adoptar una recomendación nueva que reemplazara la recomendación adoptada.
7. *En vista de lo anterior, se pide al Consejo de Administración que:*
- a) *inscriba en el orden del día de la 96.^a reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relativo al trabajo en el sector pesquero, con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación. La Conferencia debería utilizar como base para la discusión el informe de la Comisión del Sector Pesquero presentado en la 93.^a reunión, así como los resultados de otras consultas tripartitas, y*
 - b) *complete el orden del día de la 96.^a reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo eligiendo dos de los seis puntos propuestos a continuación:*
 - i) *el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la mundialización³;*
 - ii) *el trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes (discusión general basada en un enfoque integrado);*

² Véanse *Actas Provisionales* núms. 19, 19A y 19B, CIT, 93.^a reunión, Ginebra, 2005.

³ Véase la propuesta que figura en el documento GB.294/2/1 (Add.).

- iii) *la promoción de empresas sostenibles (discusión general);*
- iv) *las aptitudes profesionales para una mayor productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (discusión general);*
- v) *el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general basada en un enfoque integrado);*
- vi) *la igualdad de género en el mundo del trabajo: prácticas eficaces para responder a los retos que plantea la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo (discusión general basada en un enfoque integrado).*

Propuestas para el orden del día de la 96.^a reunión (2007) de la Conferencia

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

1. ***El trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes*** (Discusión general basada en un enfoque integrado)

Resumen

El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), junto con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), constituye una sólida base normativa para la realización de actividades en este ámbito, incluida la acción general e integrada del Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC). La experiencia de los seis últimos años indica que sería oportuno que la Conferencia Internacional del Trabajo considerase de nuevo las siguientes cuestiones en el contexto de una discusión general basada en un enfoque integrado. La promoción de la ratificación de ambos convenios fundamentales, claramente, ha producido sus frutos, y ahora es necesario prestar una mayor atención a cómo pueden aplicarse eficazmente estos instrumentos. Dicha discusión podría servir para dar a conocer ampliamente las actividades de la OIT en la materia, incluida la asistencia técnica, así como para imprimirles un nuevo impulso. Por ejemplo, existe la necesidad urgente de prestar una asistencia sostenida a fin de que, en el marco de las debidas consultas tripartitas, se defina lo que se entenderá en el ámbito nacional por «trabajo peligroso». En lo que respecta al seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, esta discusión podría brindar la oportunidad de acelerar el proceso de racionalización de las normas sobre el trabajo nocturno de los menores y el examen médico, y de considerar la necesidad de una mayor orientación internacional al respecto. Por último, la presente discusión podría ser un complemento útil a la discusión sobre el empleo de los jóvenes que tendrá lugar en la Conferencia de 2005, desde el punto de vista del déficit de trabajo decente existente en el grupo etario correspondiente a los jóvenes de entre 15 y 18 años.

Antecedentes – el compromiso de eliminar el trabajo infantil

8. La eliminación del trabajo infantil ha sido uno de los objetivos operativos de la OIT y es también uno de los cuatro principios fundamentales dimanantes de la Declaración de 1998 recogidos en dos Convenios fundamentales actualizados, a saber, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), acompañados de sus correspondientes Recomendaciones.
9. Es un hecho ampliamente reconocido que el trabajo infantil no es una cuestión que pueda tratarse únicamente adaptando la legislación a las normas internacionales y a través del control de la aplicación de la legislación; exige, además, medidas globales e integradas para abordar sus causas fundamentales. Por ello, la OIT, mediante el Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC), ha adoptado un enfoque integrado en el que se combinan

actividades normativas, de sensibilización, de movilización política, de ampliación de la base de conocimientos y de apoyo directo a los países, proporcionando alternativas, para apartar a los niños del trabajo. Un buen ejemplo de esta perspectiva es el enfoque de los programas de duración determinada, cuya atención se centra en la investigación y el análisis de las formas concretas de trabajo infantil a las que se dirigen las actividades, la elaboración de políticas y la integración del trabajo infantil en las políticas y los programas de desarrollo más importantes en el ámbito de la educación y el alivio de la pobreza, la realización de actividades directas destinadas específicamente a los niños y a sus familias, la divulgación de información y la sensibilización continua en todos los niveles. La eliminación del trabajo infantil, por tanto, exige la creación de alianzas de amplio alcance en el ámbito de cada país, pero también en la propia OIT, entre las unidades con experiencia pertinente en dicho enfoque integrado.

Trabajo peligroso

- 10.** Con unos 170 millones de niños sometidos a trabajo peligroso, según las estimaciones, ésta constituye una de las áreas de intervención cruciales tanto para los actores nacionales como para la Oficina. El Convenio núm. 182 fraguó un consenso global en el sentido de que el trabajo peligroso realizado por todos los niños y niñas menores de 18 años de edad debe abordarse con carácter de urgencia como una de las peores formas de trabajo infantil. No se trataba de un nuevo requisito, sino de la confirmación de la edad mínima de 18 años para la realización de trabajo peligroso establecida en el Convenio núm. 138. Si bien ambos Convenios dejan a la discreción de cada país la definición de qué tipo de trabajo es peligroso, también ambos exigen, inequívocamente, que se celebren consultas tripartitas antes de que se determine lo que se entenderá por «trabajo peligroso» en el ámbito nacional. En este sentido, puesto que estas cuestiones resultan complejas, hay entre los mandantes una fuerte demanda de asistencia técnica de la OIT en la aplicación de ambos Convenios, y existe la posibilidad de reforzar el destacado papel de los interlocutores sociales en las actividades nacionales contra el trabajo infantil⁴.

Seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas

- 11.** En su empeño por proteger a los niños y a los trabajadores jóvenes, la OIT también ha recurrido a la adopción de normas centradas específicamente en el trabajo nocturno y en el examen médico de los niños y los trabajadores jóvenes. A raíz de las labores realizadas por el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, el Consejo de Administración decidió que deberían revisarse las normas relativas al trabajo nocturno de los menores (Convenios núms. 6, 79 y 90 y Recomendaciones núms. 14 y 80). En lo que respecta a los instrumentos sobre el examen médico (Convenios núms. 77, 78 y 124 y Recomendaciones núms. 79 y 125), en la decisión se incluía la invitación a contemplar la ratificación de los convenios o a dar efecto a las recomendaciones, así como la solicitud de información sobre los obstáculos que impedían su ratificación o su aplicación y la posible necesidad de revisarlos, incluso de refundirlos. De acuerdo con el párrafo 3 de la Recomendación núm. 190, el «trabajo nocturno» es uno de los elementos que debe tenerse en cuenta en la definición de «trabajo peligroso». Siguiendo la línea de racionalización de las normas, la revisión e información antes mencionadas deberían considerarse en relación directa con el objetivo de la abolición efectiva del trabajo infantil. Toda necesidad de más orientación internacional (ya sea en forma de elaboración de normas o de repertorios de recomendaciones prácticas o directrices menos formales) debería identificarse teniendo en cuenta todas las posibilidades de acción existentes en el ámbito en cuestión.

⁴ Se celebró un taller técnico tripartito subregional sobre el tema en Phuket, Tailandia, en julio de 2005.

12. Otro de los elementos de la racionalización de las normas guarda relación con varios convenios sectoriales anteriores sobre la edad mínima que ya han sido revisados mediante el Convenio núm. 138⁵. Dada la flexibilidad que ofrece el Convenio núm. 138 (éste contiene condiciones detalladas para la denuncia *ipso jure* de convenios anteriores), la ratificación del Convenio núm. 138 por un país no siempre resulta en la denuncia automática de todos los convenios revisados ratificados por ese mismo país⁶. Esta situación suscita confusión por lo que se refiere al nivel de compromiso nacional y hace que sea más lenta la racionalización de las normas. En principio, la solución consiste en prestar una asistencia más sistemática y adaptada a las necesidades de cada Estado Miembro, a fin de trasladar al Convenio núm. 138 las restantes obligaciones contempladas en los convenios antiguos y denunciar estos últimos. Esta discusión contribuiría a un mayor conocimiento en la materia y a la identificación del tipo de asistencia que necesitan los diferentes países en este sentido.

Déficit de trabajo decente para los jóvenes

13. Además, como los conceptos de «niño» (menor de 18 años) y de «joven» son parcialmente coincidentes, puesto que el último abarca en términos generales a las personas de entre 15 y 24 años, el trabajo peligroso y otras de las peores formas de trabajo infantil en el caso de los adolescentes mayores de la edad mínima preceptuada y el déficit de trabajo decente para los menores de entre 15 y 18 años de edad pueden contemplarse, de hecho, como las dos caras de una misma moneda. La discusión propuesta podría ser un complemento oportuno de la discusión sobre el empleo de los jóvenes que tuvo lugar en la reunión de 2005 de la Conferencia.

Conclusión

14. En estas circunstancias, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno considerar la posibilidad de incluir en el orden del día de la 96.^a reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo, para su discusión general, un punto sobre el trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes sobre la base de un enfoque integrado. Su discusión por parte de la Conferencia podría ayudar a dar a conocer las actividades en la materia, así como a imprimirles un nuevo impulso, más allá de la ratificación de los convenios fundamentales y de la asistencia prestada a los mandantes en su aplicación efectiva. Tendría también como objetivo la racionalización de las normas, según las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, y contribuiría a identificar cualquier necesidad que existiese de más orientación internacional, especialmente en lo relativo al trabajo peligroso. Por último, dicha discusión podría ser un complemento de la discusión sobre el empleo de los jóvenes que tuvo lugar en la reunión de 2005 de la Conferencia.

⁵ Véase el artículo 10 del Convenio núm. 138.

⁶ Por ejemplo, un Estado que haya ratificado el Convenio núm. 59 (que establece la edad mínima de 15 años en la industria) y que posteriormente ratifique el Convenio núm. 138, en el cual se fija la edad mínima general en 14 años, sigue vinculado por el Convenio núm. 59, a menos que declare que la edad mínima en la industria es de 15 años.

Empleo

2. *La promoción de empresas sostenibles* (Discusión general)

Resumen

El debate internacional en curso demuestra el creciente reconocimiento del papel crucial que desempeña el sector privado, en todas sus formas, a la hora de afrontar retos clave en materia de desarrollo, incluida la creación de empleo. En el punto propuesto para discusión se evaluarán estos acontecimientos y experiencias desde la perspectiva del trabajo decente de la OIT, con especial énfasis en cómo reforzar la contribución de las empresas al crecimiento productivo y equitativo de la economía y el empleo.

Antecedentes

15. Las empresas crean y mantienen la mayor parte del empleo. Con una tendencia global a la reducción del sector público, es probable que esta pauta continúe y que incluso cobre mayor fuerza, con lo que el papel del sector privado en la creación de empleo adquirirá más importancia aún.
16. Tanto en el caso de los empresarios como en el de los trabajadores, sólo se pueden crear y mantener empleos decentes si las empresas realizan sus actividades de una forma sostenible desde el punto de vista económico, ambiental y social. Por consiguiente, a fin de afrontar los retos del desempleo y el subempleo, especialmente en los países con una elevada incidencia de la pobreza, la sostenibilidad y el crecimiento de las empresas y del empleo que éstas crean revisten un interés primordial.
17. La cuestión de la sostenibilidad de las empresas y, por ende, del empleo sostenible, está saliendo a relucir en el contexto de unos sistemas de producción y distribución cada vez más globalizados. Incluso las empresas nacionales, también las pequeñas, están pasando a formar parte de cadenas de valor que a menudo atraviesan las fronteras nacionales. Estas empresas están sometidas, cada vez más, a una competencia de escala internacional, y se ven sumamente afectadas por la reestructuración de los sistemas globales de producción.
18. El debate internacional sobre las estrategias de desarrollo refleja el creciente reconocimiento del papel crucial que desempeña el sector privado en sus diversas formas:
 - La Comisión sobre el Sector Privado y el Desarrollo del PNUD (2004) elaboró un informe titulado «El potencial de las empresas al servicio de los pobres». En el seguimiento dado a dicho informe, se ha hecho hincapié en el potencial que presenta para las grandes empresas la «base de la pirámide económica», esto es, el potencial para transformar los servicios destinados a los pobres en oportunidades empresariales factibles.
 - El Pacto Mundial ha atraído ya a más de 2.000 empresas a un programa de promoción de los derechos humanos y laborales fundamentales y de la sostenibilidad ambiental.
 - Las labores del Banco Mundial, como el proceso de los DELP y el estudio comparativo global «Doing business» (Hacer negocios), se centran cada vez más en el papel del sector privado y en las estrategias destinadas a superar las limitaciones a su crecimiento.
 - En la Nueva Alianza para el Desarrollo de África (NEPAD), el sector privado se considera parte interesada clave, al tiempo que la OCDE reconoce el fomento del espíritu empresarial y la creación de empresas como fuerzas motrices fundamentales

del crecimiento en una economía global. La iniciativa conjunta de MENA y la OCDE sobre gobernanza e inversión para el desarrollo se base en estrategias afines.

- Muchos donantes bilaterales (la ASDI, la ACDI y el DFID, por ejemplo) están adoptando enfoques similares con el propósito de diseñar estrategias para hacer que los mercados actúen al servicio de los pobres y para movilizar al sector privado en el afán por alcanzar los ODM.
- La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2004) detectó la importancia que tienen para una globalización justa el desarrollo económico local y la empresa.
- En la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) y en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) se insiste en la relación existente entre la disponibilidad de políticas y programas adecuados para la promoción de las empresas pequeñas, medianas y cooperativas y la creación de empleo de calidad.
- En la discusión de la CIT de 2002 sobre la economía informal se abordaron las políticas destinadas a convertir las unidades de la economía informal en parte de la economía estructurada y a hacer que estas unidades realizasen una contribución más eficaz al desarrollo socioeconómico.
- El espíritu de empresa ocupa un lugar destacado en el Programa Global de Empleo de la OIT, cuyo quinto elemento clave es la promoción del empleo decente por medio de la iniciativa empresarial.

19. En todos los puntos anteriores, el principal reto radica en cómo reforzar la contribución de las empresas al crecimiento productivo y equitativo de la economía y el empleo.

Algunas cuestiones para la discusión

20. Desde la perspectiva de la OIT, las empresas son el lugar en que los empleadores y los trabajadores pueden hacer realidad el trabajo decente. Mediante una serie de preguntas clave se pueden desentrañar las circunstancias más favorables para que ello sea posible:

- ¿Cuáles son las condiciones estructurales más importantes para que las empresas puedan crear trabajo decente de forma eficaz, sostenible y a gran escala?
- ¿Cómo se pueden aligerar las reglamentaciones que rigen la actividad empresarial — y, por tanto, la creación de empleo — sin poner en peligro el respeto de los derechos de los trabajadores?
- ¿Cómo puede fomentarse el cumplimiento de las políticas y las reglamentaciones y favorecer al mismo tiempo la competitividad, el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas?
- ¿Qué servicios financieros y crediticios son los más eficaces para apoyar la iniciativa empresarial, el crecimiento y la creación de empleos de calidad?
- ¿Cómo puede incrementarse la eficacia de la gestión, la productividad y la competitividad mediante la mejora de las normas del trabajo? ¿Cómo se puede sacar el máximo partido de las normas internacionales del trabajo en tanto que factor de producción?

- ¿Qué se puede hacer para reducir las limitaciones especiales que suelen constreñir la capacidad de las empresarias de crear y mantener empleos decentes?
- ¿Cuáles son las políticas, los programas, las calificaciones y las capacitaciones necesarios para el aumento continuado de la productividad en los niveles empresarial, sectorial y nacional? Más aún, ¿cómo pueden las ganancias y los beneficios dimanantes del aumento de la productividad distribuirse de forma equitativa y facilitar de la forma más eficaz la creación de trabajo decente?
- ¿Qué medida se puede adoptar para garantizar que la reestructuración empresarial y sectorial inducida por el aumento de la competitividad global se lleve a cabo de forma que se minimicen los trastornos económicos y sociales?
- ¿Cómo puede el diálogo social en los niveles nacional, sectorial y empresarial apoyar mejor dicho proceso? ¿Qué se puede hacer para fomentar la participación de los empleadores y de los trabajadores en este proceso, especialmente en la pequeña empresa?
- ¿Cómo puede la OIT defender de forma más eficaz sus valores en el debate global sobre la realización del potencial del sector privado en la esfera del empleo, en el cual se suele argüir a favor de la adopción de medidas de desregulación relativamente unidimensionales para aligerar las reglamentaciones que rigen la actividad empresarial?
- ¿Cuáles son las estrategias más eficaces para promover la iniciativa empresarial y la empleabilidad, incluso entre colectivos especiales como los jóvenes y los migrantes?
- Respecto de todo lo mencionado, ¿cuáles son las principales funciones de los interlocutores sociales?

Objetivos

21. El objetivo de la discusión general de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) es:

- Que se haga balance del debate internacional sobre la importancia del sector privado y de la sostenibilidad de las empresas para el desarrollo económico y social general, por un lado, y que se calibre la pertinencia y las repercusiones de esta tendencia para la aplicación del Programa de Trabajo Decente de la OIT, por otro.
- Que, desde la perspectiva del Programa de Trabajo Decente, la OIT contribuya al debate global sobre la función del sector privado en el desarrollo económico y social general, debate que en la actualidad lideran el grupo del Banco Mundial, la OCDE y otras instituciones.
- Que se formulen recomendaciones para que, en el desempeño de su labor, la OIT fomente la elaboración de políticas y estrategias coherentes con las que se promueva el trabajo decente a través de un desarrollo empresarial sostenible.

3. **Calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo** (Discusión general)

Resumen

La mejora de las calificaciones tiene un papel esencial que desempeñar en el aumento de la productividad y en la promoción del crecimiento del empleo y del desarrollo. Muchos países han realizado inversiones considerables en educación y formación, las cuales, sin embargo, no han dado siempre los frutos esperados. Los países que han obtenido resultados positivos son aquellos que han puesto especial empeño en vincular las inversiones destinadas específicamente al desarrollo de las calificaciones con las inversiones en capital físico e industrias. Una característica significativa de la experiencia de estos países es que no sólo lograron registrar elevadas tasas económicas y de crecimiento, sino que al mismo tiempo redujeron la pobreza de forma sustancial. Estas cuestiones se examinaron inicialmente en la discusión general de 2000 sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, así como en las discusiones de 2003 y 2004 que dieron lugar a una nueva Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). La presente discusión se basará en las discusiones mencionadas y en la discusión general de 2005 sobre el empleo de los jóvenes. En ella, los gobiernos y los interlocutores sociales tendrán la oportunidad de examinar las medidas prácticas — como los métodos, las estrategias y las herramientas — que se han de adoptar para vincular la mejora de las calificaciones con otras políticas de desarrollo económico y social con el fin de facilitar el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.

Antecedentes

22. En lo que respecta al impacto del desarrollo de las calificaciones en la productividad y el empleo, los objetivos o razón de ser de la educación y la formación se enuncian en las conclusiones adoptadas por la CIT en su 88.^a reunión (2000), a saber:

La educación y la formación tienen [...] una vertiente doble: desarrollar calificaciones y conocimientos que permitan que los países, las empresas y las personas utilicen las nuevas oportunidades, y mejorar la empleabilidad, la productividad y la capacidad para generar ingresos de muchos grupos de la población que han sufrido los efectos negativos de la mundialización y de los cambios en la sociedad en general. La educación y la formación son necesarias para el crecimiento de la economía y del empleo y para el desarrollo social. También contribuyen al desarrollo de la persona humana y a la constitución de una ciudadanía informada. La educación y la formación son un medio para potenciar a las personas, mejorar la calidad y la organización del trabajo, aumentar la productividad y los ingresos de los trabajadores, fortalecer la capacidad competitiva de las empresas y promover la seguridad en el empleo, y la equidad y la inserción sociales. Por consiguiente, la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente ⁷.

23. En las conclusiones, la educación y la formación se abordan desde la perspectiva más amplia posible. Si bien es evidente que la formación por sí sola no puede crear empleo, ésta puede ayudar a las personas a encontrar y mantener un puesto de trabajo, a aumentar su movilidad en el mercado de trabajo y a mejorar su productividad, su rendimiento y sus ingresos. También puede tener repercusiones no económicas, como la reducción de la delincuencia y del consumo de drogas, que es el objetivo de muchos programas de formación de jóvenes. Teniendo esto en cuenta, es importante determinar en qué condiciones estos objetivos se han alcanzado en el pasado y pueden alcanzarse en el futuro, para lo cual se puede recurrir a ejemplos del ámbito de las personas o de los colectivos, de las empresas o de la economía en su conjunto. Estas condiciones pueden consistir, por ejemplo, en la existencia de un entorno macroeconómico favorable que garantice un crecimiento sostenido de la economía y del empleo; en la existencia de un entorno y de

⁷ Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.^a reunión (Ginebra, OIT, 2000)

incentivos que alienten a las empresas y a los individuos a invertir en educación y formación, y en la elaboración de políticas científicas, tecnológicas, industriales, sociales y de otra índole que favorezcan la consecución de dichos objetivos.

Calificaciones, empleabilidad y productividad

24. Al considerar la incidencia de las calificaciones en la productividad y la empleabilidad, es importante fijarse en el contexto macroeconómico general y en los principales sectores de los países que, tras invertir de forma masiva en educación y formación como ámbitos esenciales de sus estrategias de desarrollo económico y social, han obtenido resultados ejemplares respecto del crecimiento del empleo, de los ingresos y de la productividad. Algunos de estos países son Irlanda, Finlandia, República de Corea, Singapur y Mauricio, los cuales han combinado con cuidado las inversiones específicas en educación y formación con inversiones en capital físico e industrias. Así, por ejemplo, mediante el establecimiento de estrechos vínculos entre las inversiones en educación y formación y las políticas comerciales e industriales, Singapur logró que en su política nacional sobre recursos humanos se previeran la educación y la formación necesarias para cada fase sucesiva del desarrollo. Los primeros resultados ponen de manifiesto que existe una correlación entre la inversión en educación y formación y el crecimiento de la productividad, del empleo y de la economía. Una característica significativa de la experiencia de estos países es que éstos no sólo lograron registrar elevadas tasas de crecimiento de la economía y del empleo, sino que, al facilitar el acceso a la educación, a la formación y al empleo a un amplio espectro de la población, también redujeron la pobreza de forma significativa. La reducción de la pobreza fue un importante efecto indirecto del aumento del empleo y de la productividad. No obstante, la relación causal entre la inversión en educación y formación y dicho crecimiento puede resultar más difícil de inferir a partir de estos primeros resultados.
25. También se puede obtener una visión más clara al respecto examinando, en el nivel sectorial, la relación entre, por un lado, la inversión en educación y formación y, por otro, el crecimiento de la productividad y del empleo en un sector determinado y en sectores conexos. El sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones constituye tal vez el ejemplo más evidente. Los casos de Costa Rica, Israel y Finlandia podrían aducirse como ejemplos.
26. *En primer lugar*, en la discusión se podrían examinar las repercusiones de la educación y la formación en la productividad y el rendimiento de las empresas. En todo el mundo, la formación es impartida principalmente por las empresas, las cuales persiguen el objetivo de mejorar su productividad, su rendimiento y su rentabilidad. Sin embargo, muchas de ellas también proporcionan formación para mejorar la empleabilidad general de sus trabajadores, independientemente de sus necesidades inmediatas. Los estudios realizados por la OIT y, entre otras fuentes, las conclusiones que figuran en la publicación de la OIT sobre el aprendizaje en el lugar de trabajo⁸ y los estudios casuísticos de la Organización sobre Africa y Asia respecto del aprendizaje y la formación en las PYME podrían resultar un material básico útil. En estos estudios se pone de manifiesto que el aprendizaje y la formación, cuando han ido acompañados de otras políticas empresariales y de otras prácticas laborales, han contribuido a mejorar la productividad y el rendimiento de los individuos y de las empresas. En defensa de este análisis pueden traerse a colación otras informaciones disponibles, como los estudios relativos al impacto de la formación en la evolución de la práctica empresarial, incluida la productividad, así como los estudios en que se calibran los efectos de la productividad de forma indirecta. Entre ellos cabe citar los estudios casuísticos sobre la formación profesional, los estudios relativos a los costos de

⁸ D. N. Ashton y J. Sung, 2002: *Supporting workplace learning for high performance working* (Ginebra, OIT).

formación de los empleadores y las comparaciones estadísticas de instalaciones y sectores equivalentes⁹.

27. *En segundo lugar*, en la discusión se podría poner a prueba la tesis de que la inversión en conocimientos y calificaciones con valor comercial mejora el rendimiento de los individuos en el mercado de trabajo. Este rendimiento puede medirse a través de diversos indicadores, como las tasas y el índice de estabilidad del empleo, una vez impartida la formación. Sería esencial que en la discusión se examinaran ejemplos de cómo el aprendizaje y la formación han conllevado el aumento de los ingresos, así como preguntarse si la formación ha incrementado el trabajo decente, por ejemplo mediante el aumento de la satisfacción laboral. También sería importante considerar los factores contextuales (por ejemplo, el tipo y la calidad de la formación, la orientación de la formación hacia la demanda, la tendencia alcista de los mercados de trabajo y los cambios en la organización del trabajo) que han posibilitado la obtención de resultados favorables, ya que puede haber determinados programas, en particular algunos dirigidos al mercado de trabajo, que han influido poco en el rendimiento (y la productividad) de los participantes en el mercado de trabajo. En la discusión también se podrían extraer enseñanzas de los fracasos (relativos).

Conclusión

28. En la propuesta queda patente el papel fundamental que desempeña el desarrollo de las calificaciones en la mejora de la productividad y en la promoción del crecimiento del empleo y del desarrollo. En el *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004-2005: empleo, productividad y reducción de la pobreza*¹⁰ y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) se hace hincapié en el vínculo existente entre las calificaciones, la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Se celebrará una discusión general que se basará en los aspectos señalados en las reuniones precedentes, así como en la discusión general de 2005 sobre el empleo de los jóvenes. En ella los gobiernos y los interlocutores sociales tendrán la oportunidad de examinar las medidas prácticas — como métodos, estrategias y herramientas — que se han aplicado con éxito.

⁹ W. N. Grubb y P. Ryan, 1999: *The roles of evaluation for vocational education and training: Plain talk in the field of dreams* (Ginebra, OIT).

¹⁰ Como se explica en el informe, la razón por la que se abordan conjuntamente las tres cuestiones es «la simple observación de que un porcentaje significativo de la población pobre en todo el mundo ya trabaja: la fuente de su pobreza no es la falta de actividad económica, sino el carácter poco productivo de sus ocupaciones» (¿por qué conviene centrar la atención en la productividad?, pág. 1).

Empleo y protección social

4. **El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico** (Discusión general basada en un enfoque integrado)

Resumen

El contexto demográfico del siglo XXI se caracteriza en gran medida por el envejecimiento de la población. En muchos países, el aumento de la esperanza de vida no ha ido acompañado de la prolongación de la vida laboral y la edad media de jubilación ha disminuido, lo que supone una amenaza para la viabilidad financiera de los presupuestos públicos y expone a las personas de edad a la exclusión social. Muchas personas mayores que desean prolongar su vida laboral se ven discriminadas y obligadas a retirarse del mercado de trabajo de forma prematura. Aunque se debate mucho acerca del impacto del envejecimiento en la financiación de la seguridad social, existe una cuestión fundamental que se pasa por alto: un gran número de mujeres y hombres que podrían estar empleados en la economía formal y cotizar a los sistemas de pensiones están desempleados, inactivos o trabajan en la economía informal. La promoción del trabajo decente es la mejor forma de garantizar una protección social universal y de permitir que las personas de edad puedan permanecer activas por más tiempo. Esto es esencial en los países en desarrollo, en los que las cotas de pobreza entre las personas de edad son cada vez más preocupantes y donde tan sólo un reducido número de ellas puede acceder a la jubilación. En estos países es fundamental encontrar fórmulas para ampliar la seguridad social.

La OIT puede desempeñar un papel fundamental en la elaboración de estrategias innovadoras con las que afrontar estos desafíos y facilitar la ampliación de la vida laboral en empleos productivos y decentes. Se propone mantener una discusión general para elaborar un plan de acción eficaz basado en un enfoque integrado que abarque los instrumentos, las actividades de investigación, la cooperación técnica y otros medios de acción de la OIT y cuyo objetivo sea contribuir a la promoción de políticas, estrategias y enfoques que garanticen a las personas de edad una vida activa, decente y segura. Aunque la propuesta estaría orientada específicamente a los objetivos del empleo y de la protección social, también contribuiría al logro de los cuatro objetivos estratégicos.

Tendencias actuales

- 29.** La población mundial está envejeciendo. Las tasas de fecundidad están disminuyendo y las personas viven más años, no sólo en los países desarrollados, sino también en la mayoría de los países en desarrollo. De aquí a 2050, el número de personas de 60 años y más debería aumentar de unos 600 millones a 2.000 millones ¹¹.
- 30.** La población de los países con ingresos bajos está envejeciendo más rápidamente que la de los países con ingresos más altos ¹². Se prevé que, en los 50 próximos años, la población de edad de estos países se cuadruplicará ¹³ y que el número de personas mayores dependientes se triplicará. La insuficiencia o la falta de protección social llevan a las personas de edad a buscar empleo en el sector informal, y su tasa de pobreza es cada vez más preocupante. Al mismo tiempo, los efectos del VIH/SIDA obligan a las personas mayores, en especial a las mujeres, a hacerse cargo de sus nietos. Así pues, es esencial promover un empleo productivo y decente en estos países; de esta forma se podrían destinar más recursos a la protección social.

¹¹ *World Population Prospects: The 2002 Revision*, División de Población de las Naciones Unidas, <http://esa.un.org>.

¹² Véase el cuadro núm. 2 («Ritmo del envejecimiento») en «Una sociedad inclusiva para una población que envejece: El desafío del empleo y la protección social», documento presentado por la OIT ante la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, 8 a 12 de abril de 2002).

¹³ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm; véase también el cuadro núm. 2 («Ritmo de envejecimiento»), *op. cit.*

- 31.** En el mundo industrializado, el aumento de la esperanza de vida no ha ido acompañado de una prolongación de la vida activa. Los trabajadores de edad están expuestos a la discriminación y suelen verse obligados a retirarse prematuramente del mercado de trabajo o a aceptar empleos de baja calidad en los que no se aprovecha todo su potencial. Al mismo tiempo preocupa a los países la viabilidad financiera de los regímenes de protección social. Si bien hay razones de peso para aumentar las tasas de actividad, también existen obstáculos evidentes que impiden invertir la tendencia de las políticas y las prácticas. La promoción del empleo sigue siendo la preocupación primordial.

La respuesta de la OIT

- 32.** Para atender estas preocupaciones, la OIT ha recurrido principalmente a la investigación, la promoción y la colaboración en el ámbito internacional y en la elaboración de normas. La cooperación técnica destinada a los trabajadores de edad es prácticamente inexistente.

Investigación y colaboración internacional

- 33.** Desde principios de los años noventa, la OIT ha venido abordando la situación laboral de los trabajadores de edad. El tema de la formación de estos trabajadores se examinó en el informe *El trabajo en el mundo 1995* y en el *Informe sobre el Empleo en el Mundo* de 1998 y de 2001. La OIT, junto con los Gobiernos de Alemania y del Japón, organizó una conferencia de alto nivel sobre el diálogo social y el envejecimiento en los países candidatos a la adhesión a la UE (Budapest, noviembre de 2002).
- 34.** La OIT también intervino activamente en los preparativos de la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, abril de 2002)¹⁴. La Asamblea adoptó el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento y la Declaración política. La OIT también participó en la Conferencia Ministerial sobre el Envejecimiento (Berlín, septiembre de 2002)¹⁵ y sigue participando activamente en el seguimiento de dichas conferencias¹⁶.
- 35.** El envejecimiento figura también en el orden del día de la séptima Reunión Regional Europea de la OIT (Budapest, febrero de 2005). El informe que se presentó en esta Reunión contiene un capítulo dedicado al envejecimiento, el mercado de trabajo y la reforma de las pensiones¹⁷.

¹⁴ La OIT presentó el informe titulado «Una sociedad inclusiva para una población que envejece: El desafío del empleo y la protección social», documento GB.283/ESP/5 (Add.) (marzo de 2002).

¹⁵ En esta Conferencia se adoptó la estrategia para la aplicación regional del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento de 2002 y la Declaración Ministerial de Berlín; véase www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm.

¹⁶ Reunión del Grupo de Expertos sobre las modalidades de examen y valoración del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento de 2002 (Malta, noviembre de 2003); Reunión del Grupo de Expertos sobre los indicadores de envejecimiento (Madrid, abril de 2004).

¹⁷ Véanse el informe y conclusiones de la séptima Reunión Regional Europea (Budapest, 14-18 de febrero de 2005). Documento GB.292/5, 292.^a reunión, Ginebra, marzo de 2005.

Las normas laborales y los trabajadores de edad

- 36.** Los convenios relativos a los derechos fundamentales de los trabajadores se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su edad. En varias recomendaciones¹⁸ se hace referencia concreta a los trabajadores de edad como colectivo con necesidades particulares. El único instrumento dedicado específicamente a los trabajadores de edad es la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162). Este instrumento fue examinado por el Consejo de Administración¹⁹ en noviembre de 2000 y se decidió mantener el *status quo*.
- 37.** En cuanto a la seguridad social, los instrumentos fundamentales son la parte V del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), así como el Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) y la Recomendación núm. 131. Estos instrumentos se examinaron a la luz de las consultas mantenidas y de la discusión general sobre la seguridad social celebrada en la 89.ª reunión (2001) de la Conferencia Internacional del Trabajo y se consideraron actualizados. El Consejo de Administración invitó a la Oficina a prestar asistencia técnica con respecto a estos instrumentos, incluida la difusión de información²⁰.
- 38.** El Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) también se ha considerado actualizado, mientras que la Recomendación núm. 150 que lo complementa se ha revisado y sustituido por la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), adoptada en la 92.ª reunión de la CIT (junio de 2004).
- 39.** En lo que respecta a la igualdad de oportunidades, la edad no figura entre los motivos de discriminación prohibidos en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Pese a ello, unos 35 países han incluido la edad entre los motivos de discriminación prohibidos por su legislación.

Orientaciones propuestas

- 40.** Desde el punto de vista de la política general, la promoción del empleo es la mejor manera de velar por que las personas gocen de una pensión segura cuando deban dejar el empleo activo. Debería prestarse una mayor atención a la concepción de políticas de mercado de trabajo destinadas a los trabajadores de edad en las que se contemple una transición paulatina y flexible hacia la jubilación. Es importante adoptar medidas adicionales, como las relacionadas con el desarrollo de las calificaciones en el marco del aprendizaje permanente. Resulta indispensable aplicar medidas encaminadas a erradicar la discriminación y los estereotipos por razones de edad, en particular en lo que respecta a las mujeres mayores y, en ese sentido, las iniciativas de los empleadores son especialmente importantes.
- 41.** En lo que respecta a la seguridad social, los países con ingresos elevados se ven confrontados al desafío de velar por la sostenibilidad de los regímenes de protección

¹⁸ Véanse la Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169); la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), y la Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192), párrafo 4.3.

¹⁹ En el contexto del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, véanse los documentos GB.279/LILS/WP/PRS/4, pág. 21, y GB.279/LILS/3.

²⁰ Véanse los documentos GB.282/LILS/WP/PRS/3 y GB.283/LILS/5 (Rev.).

social. La principal preocupación de los países con ingresos bajos reside en extender la seguridad social a los grupos más vulnerables, en particular a los que trabajan en la economía informal, y en asegurar los ingresos de las personas de edad, que son vulnerables y cada vez más numerosas²¹. Debería prestarse especial atención al acceso de las mujeres a la seguridad social. Los problemas que plantea el cambio demográfico son comunes a todos los países, aunque cada uno de ellos tiene distintas prioridades y empleará estrategias diferentes para afrontarlos, con miras a reforzar el papel de la seguridad social como factor productivo para promover el empleo, facilitar el cambio estructural y fomentar el crecimiento económico²².

42. La experiencia de algunos países pone de manifiesto que la seguridad de unos ingresos mínimos para la población de edad avanzada es también posible en los países con ingresos bajos, y que la mejora del nivel de vida de las personas mayores redundará igualmente en beneficio de las generaciones más jóvenes, especialmente en los países afectados por el VIH/SIDA.
43. Por último, es especialmente necesario proporcionar a los trabajadores de edad un entorno laboral adecuado que sea seguro y saludable y que no merme su capacidad laboral.
44. A fin de ayudar a los mandantes a preparar estrategias apropiadas y eficaces, se propone mantener una discusión general centrada en la adopción de un enfoque global e integrado que abarque las acciones y consideraciones destacadas más arriba.
45. Como preparativo para la discusión, la OIT proyecta emprender un estudio que abarque todas las regiones del mundo, con el fin de recabar una información completa y actualizada sobre la situación de las personas de edad en el mercado de trabajo y sobre las políticas que dificultan o promueven la mejora de su empleo. Este estudio constituirá una base de conocimientos sólida para el intercambio de información sobre prácticas óptimas entre los países.
46. Un posible resultado de la reunión de la Conferencia sería la elaboración de un plan de acción que abarcara los siguientes aspectos: la prestación de servicios de asesoramiento y de cooperación técnica; la realización de trabajos de investigación y análisis centrados en el fomento y la difusión de las prácticas óptimas; la promoción de las normas del trabajo de la OIT pertinentes, y otros medios de actuación que contribuyeran a promover las políticas encaminadas a garantizar unas condiciones de vida seguras y decentes a las personas de edad. La Conferencia tal vez estime oportuno examinar en particular la forma en que se están tratando estas cuestiones en el marco del Programa Global de Empleo.

Conclusión

47. Un empleo productivo y decente es el acicate más eficaz para mantener y ampliar la protección social. Esto requiere medidas adicionales, como la promoción de los derechos laborales de los trabajadores de edad a través, por ejemplo, de la lucha contra la discriminación por motivos de edad. El diálogo social desempeña un papel fundamental en la concepción y aplicación de las políticas destinadas a los trabajadores de edad. Todas estas medidas guardan relación con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente ofrecen a las personas de edad la oportunidad de seguir participando de forma activa en la economía y la sociedad en condiciones de dignidad, libertad, igualdad y seguridad.

²¹ *El trabajo en el mundo 2000* (Ginebra, OIT), capítulos 2 y 6.

²² Véase el documento GB.294/ESP/4.

48. Así pues, resultaría oportuno que la Conferencia abordase las cuestiones mencionadas. Su discusión serviría de base para futuras actividades de la OIT.
- Dado que habrán transcurrido cinco años desde la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, el examen de estas cuestiones representará una oportunidad para debatir sobre los progresos realizados y las futuras pautas de actuación.
 - Dicho examen también será conforme a la Resolución aprobada por la Asamblea General respecto del seguimiento de la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento²³, en que se invita a las organizaciones y órganos del sistema de las Naciones Unidas: i) a que incorporen, cuando corresponda, la cuestión del envejecimiento en las medidas encaminadas a la consecución de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los de la Declaración del Milenio, y, en particular, el objetivo de la erradicación de la pobreza, y ii) a que integren la cuestión del envejecimiento, con una perspectiva de género, en sus programas de trabajo.
49. Una discusión basada en un enfoque general e integrado ofrecería a los mandantes una visión global de los conocimientos especializados y de los medios de actuación de que dispone la OIT y, al mismo tiempo, facilitaría la elaboración de una estrategia coherente.

Género

5. **La igualdad de género en el mundo del trabajo: prácticas eficaces para responder a los retos que plantea la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo** (Discusión general basada en un enfoque integrado)

Resumen

La inscripción de un punto sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo: prácticas eficaces para responder a los retos que plantea la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007 supondría una gran oportunidad para llevar a cabo un examen general actualizado de los enfoques eficaces adoptados por los empleadores, los trabajadores y los gobiernos para promover la igualdad de oportunidades en el empleo y la igualdad de género en el mundo del trabajo y de las actividades llevadas a cabo por la OIT a la luz de la evolución de los mercados de trabajo y de la evolución de las estructuras del mundo del trabajo.

En este contexto, los mandantes podrían proporcionar orientaciones sobre las cuestiones siguientes:

- las iniciativas que hayan adoptado para hacer avanzar la igualdad de oportunidades en el empleo y la igualdad de género en la práctica;
- la manera de integrar los medios de acción de la OIT para promover la igualdad de género en el marco del Programa de Trabajo Decente;
- la mejora de los esfuerzos y los resultados de la Oficina y de sus mandantes con respecto a la eliminación de la discriminación por motivos de género;
- plan(es) de acción para apoyar los esfuerzos de los mandantes destinados a fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo y la igualdad de género en el mundo del trabajo.

El examen sería oportuno y pertinente, y permitiría a la OIT trazar un plan estratégico para su futura labor.

²³ Resolución núm. 58/134, aprobada por la Asamblea General [sobre el informe de la Tercera Comisión (A/58/498)]. Seguimiento de la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, 26 de enero de 2004.

Introducción

50. En el marco de una discusión general celebrada en la 71.^a reunión (1985) de la Conferencia Internacional del Trabajo, se examinó la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo. Ese fue el último examen general de la OIT sobre los progresos realizados en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo y las medidas adoptadas por la Organización. En su 91.^a reunión (2003), la CIT examinó el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo titulado: *La hora de la igualdad en el trabajo*.
51. Desde 1985, se han producido enormes cambios en el mercado mundial de trabajo con resultados desiguales en lo que se refiere al logro de la igualdad de género. Hay una creciente proporción de mujeres en la fuerza de trabajo lo que permite a muchas de ellas desarrollar todo su potencial en el mercado de trabajo y lograr la independencia económica, pero siguen existiendo problemas, como las tasas más elevadas de desempleo y los mayores niveles de pobreza para las mujeres ²⁴.
52. La discriminación por motivos de género constituye una violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Menoscaba el crecimiento económico y obstaculiza el funcionamiento óptimo de las empresas y los mercados de trabajo. La comunidad internacional ha reconocido este hecho (por ejemplo, en los ODM, la Declaración de Beijing+10, el Consenso de Monterrey y el Plan de Aplicación de Johannesburgo). La OIT tiene una contribución indiscutible que hacer al logro de los compromisos contraídos internacionalmente en estas reuniones.
53. Ha llegado el momento de que la OIT evalúe los cambios globales, a fin de responder a los desafíos que plantea la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y la igualdad de género en el mundo del trabajo. Ello puede dar lugar a una actualización de la política y de los conocimientos de la OIT y contribuir a determinar ámbitos prioritarios para su labor de promoción de los objetivos relativos a la igualdad de género.

Antecedentes: Progresos, desafíos y obstáculos

54. Desde la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, las Naciones Unidas han observado los progresos logrados respecto de la condición jurídica y social de la mujer en el mundo en el último decenio — mejoras en la educación de las niñas, mayor participación política, reformas destinadas a eliminar la legislación discriminatoria y aumento de la autonomía económica de la mujer como consecuencia de su mayor participación en el mercado de trabajo. Las Naciones Unidas también han reconocido que la promoción de la autonomía económica de la mujer y las políticas no discriminatorias son elementos necesarios para fomentar un crecimiento económico y desarrollo sostenibles. Sin embargo, las Naciones Unidas también han observado que existen importantes obstáculos que impiden lograr la igualdad de género en el empleo. En la Declaración adoptada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 49.^o período de sesiones ²⁵ en la que, entre otras cosas, se reafirmó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, se insta a los Estados Miembros a que eliminen toda

²⁴ De los 550 millones de trabajadores pobres que hay en el mundo — o personas que no pueden superar junto con su familia el umbral de 1 dólar diario — 330 millones, o el 60 por ciento, son mujeres. OIT: *Global employment trends for women*, 2004.

²⁵ Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, Declaración e Informe del 49.^o período de sesiones, febrero-marzo de 2005.

forma de discriminación contra la mujer en los mercados de trabajo, las prácticas de empleo y los lugares de trabajo.

- 55.** El estudio de las cuestiones de género en el contexto de la epidemia de VIH/SIDA es una cuestión de interés clave. La falta de una representación adecuada de las mujeres en los puestos de adopción de decisiones en las empresas y en las instituciones políticas y laborales impide el logro de verdaderos avances en la igualdad de género en el mundo del trabajo. Conseguir un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares y entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado sigue siendo un reto decisivo. Los regímenes de protección de la maternidad son esenciales para prevenir la discriminación contra la mujer y promover activamente la igualdad de género. La superación de la segregación laboral y la supresión de las diferencias de ingresos por razón de género son elementos clave para lograr la igualdad de remuneración. Ayudar a los hombres y a los niños a desempeñar un papel activo con miras a modificar las relaciones de género es una nueva vía de importancia crucial para avanzar hacia la igualdad de género.
- 56.** Algunos datos procedentes de las estadísticas de que dispone la OIT dejan claro que aún existen diferencias basadas en el género: en casi todas las regiones del mundo, hay más mujeres que hombres, como proporción de la fuerza de trabajo, que buscan trabajo pero no lo encuentran, lo que dio lugar a una tasa mundial de desempleo de las mujeres del 6,4 por ciento frente a una tasa del 6,1 por ciento para los hombres en 2003²⁶. La mitad de la mano de obra mundial sigue realizando trabajos basados en estereotipos de género. Las mujeres siguen cobrando entre un 20 y un 30 por ciento menos que los hombres. Casi las dos terceras partes de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial son mujeres. Las mujeres jóvenes tropiezan con muchas dificultades para incorporarse al mercado de trabajo y conservar sus empleos durante los períodos de recesión económica. Las mujeres también tienen más probabilidades que los hombres de estar subempleadas o desempleadas²⁷.

Medidas adoptadas por la OIT hasta la fecha

- 57.** En la reunión de 1985 de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó una *Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo*. En 1991, la Conferencia adoptó una *Resolución sobre las medidas de la OIT en favor de las mujeres trabajadoras*. En junio de 2004, la Conferencia adoptó una *Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad*, en la que se recuerda que la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación son principios básicos de la justicia social. Estos principios constituyen un medio para lograr una sociedad integradora, la capacitación de la mujer y el crecimiento económico para todos.
- 58.** La adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento ha supuesto una contribución en ese sentido, al incluir el principio de la eliminación de la discriminación. En particular, se están desplegando esfuerzos actualmente para promover dos Convenios fundamentales (el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). En el Informe global sobre la discriminación de 2003, *La hora de la igualdad en el trabajo*, se describieron los progresos realizados y un plan de acción.

²⁶ OIT: *Global employment trends for women*, 2004.

²⁷ Generalmente, las tasas de desempleo de las mujeres son más altas que las de los hombres. Existen variaciones regionales, pero las mujeres registran tasas mucho más altas en todas las regiones, salvo en el Asia Oriental y en el Africa Subsahariana, donde el desempleo de los hombres fue más alto que el de las mujeres en 2003. OIT: *Global employment trends for women*, 2004.

- 59.** El Programa y Presupuesto estratégico para 2000-2001 y el Marco de Políticas y Estrategias establecieron las cuestiones de género como un tema transversal presente en todas las actividades. En marzo de 2000, se presentó el Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT al Consejo de Administración. En marzo de 2003, se presentó un informe al Consejo de Administración sobre la primera auditoría de género de los programas de la Oficina para evaluar la medida en que se habían establecido y se aplicaban mecanismos institucionales. En 2004-2005, se realizaron auditorías de género con los mandantes de la OIT. El Programa y Presupuesto para 2004-2005 incluye un objetivo operativo específico sobre la igualdad de género, y en el Programa y Presupuesto para 2006-2007 se considera la igualdad de género como una estrategia temática. Por último, en marzo de 2005, el Consejo de Administración pidió al Director General que adoptase ciertas medidas para incorporar las consideraciones de género en los proyectos y programas de cooperación técnica, trabajar con los donantes a fin de que los acuerdos establezcan disposiciones para garantizar y apoyar la incorporación de las consideraciones de género y aumentar la capacidad de los donantes para fomentar la igualdad de género en el mundo del trabajo.
- 60.** A través de estas acciones, la OIT se ha centrado en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, prestando cada vez más atención a la incorporación de los problemas de género en los programas de la OIT y a la creación de capacidad para la Oficina y los mandantes, a fin de que las cuestiones de género se integren en las actividades.

Elementos clave de una discusión de la Conferencia

- 61.** En vista de lo que antecede, la inscripción de un punto en el orden del día de la Conferencia de 2007 permitiría a los mandantes presentar y debatir los enfoques eficaces que hayan adoptado para abordar la igualdad de oportunidades en el empleo y la igualdad de género en todas las etapas de la relación de empleo. Eso abarcaría: el acceso a servicios de orientación profesional, formación profesional y colocación; la contratación y acceso al mercado de trabajo; el acceso a la formación; el desarrollo y promoción profesional, la continuación en el empleo; el pago de los salarios; las condiciones de trabajo; la seguridad social y la jubilación. La discusión sobre los cambios en el mundo del trabajo, el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional y las cuestiones laborales y familiares, el apoyo a las empresarias y la evolución de las funciones que desempeñan las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo podría contribuir al desarrollo ulterior de la política de género y planes de acción de la OIT.
- 62.** La discusión tripartita que se desarrolla en la Conferencia podría brindar la oportunidad de señalar las buenas prácticas en el lugar de trabajo adoptadas por empleadores, trabajadores y gobiernos y demostrar los vínculos positivos que existen entre las medidas relativas a la igualdad de género y la productividad y eficacia. También podría proporcionar una visión más clara de la labor de promoción y sensibilización de la OIT y de la aplicación de la cooperación técnica en lo que respecta a la igualdad de género.
- 63.** Se podría establecer un orden de prioridades para la discusión de buenas prácticas en los siguientes temas a fin de mostrar lo que funciona bien en el mercado de trabajo y en las principales instituciones del mercado del trabajo y las enseñanzas que podrían extraer otras partes:
- a) la formación profesional y el desarrollo de las calificaciones;
 - b) el empleo de los jóvenes;
 - c) el trabajo y la familia y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

64. Por último, la discusión podría también reconocer el papel fundamental de la igualdad de género para la consecución de los objetivos del Programa de Trabajo Decente y poner de relieve los enfoques y estrategias integrados que permitirían acelerar el avance hacia la igualdad de género en la práctica.

Actividades futuras de la OIT

65. En la discusión se podría señalar en qué ámbitos la Oficina podría asistir a los mandantes para hacer frente a estos retos. Esta asistencia podría ser de carácter institucional, por ejemplo redoblando los esfuerzos para fortalecer la capacidad de los mandantes en relación con la incorporación de las consideraciones de género y/o de carácter técnico, por ejemplo mejorando el acceso a la formación profesional, estableciendo políticas eficaces que promuevan la igualdad de oportunidades en el empleo, etc. En la discusión se podría llegar a un acuerdo para elaborar una guía de buenas prácticas. También se podría considerar la elaboración de un plan de acción de duración determinada para la Organización que contuviera objetivos, resultados, indicadores y medios de comprobación claros y que estuviera basado en el seguimiento de la resolución de la CIT de 2004. El apoyo se centraría en prestar asistencia a los mandantes en sus esfuerzos por promover la igualdad de oportunidades en el empleo y la igualdad de género en el mundo de trabajo.

Ginebra, 26 de septiembre de 2005.

Punto que requiere decisión: párrafo 7.