

## Outcome 17: Discrimination in employment and occupation is eliminated

### RESULTS BY INDICATOR

**Indicator - 17.1. Number of member States in which constituents, with ILO support, implement specific laws, policies, programmes or actions, leading to improved application of Conventions, principles and rights on non-discrimination.**

#### Measurement

To be counted as reportable, results must meet at least two of the following criteria:

1. Convention No. 100 or 111 is ratified or the supervisory bodies have noted with satisfaction or interest progress in the application of the relevant Conventions.
2. New or modified laws, policies, action plans and/or programmes are adopted to bring them into line with international standards on non-discrimination.
3. An awareness-raising strategy on non-discrimination is launched by one or more constituents.
4. A national body with a mandate to address equality issues is established or strengthened.
5. A capacity-building plan for relevant officials on the enforcement and/or promotion of non-discrimination laws and policies is implemented.
6. Systems are strengthened to provide up to date sex-disaggregated data on non-discrimination.

Country/ Country programme Outcome (CPO)	Measurement Criteria	Result Achieved	ILO Contribution
<b>Africa</b>			
<b>Cameroon/CMR828</b> Vulgarisation des conventions de l'OIT pertinentes pour la promotion des droits et la lutte contre la discrimination à l'emploi à l'égard des peuples indigènes	2	Sept politiques communales sur les peuples autochtones ont été adoptées en 2013 dans sept communes habitées par ces peuples. Ces politiques donnent des orientations sur des questions de participation, d'implication, d'accès aux droits et aux retombées des actions de développement sur un pied d'égalité par rapport aux groupes dominants.  Le Gouvernement a adopté en 2013 une stratégie dénommée "Plan de développement des peuples Pygmées (PDPP) pour favoriser un accès égal de ces peuples aux droits de	L'OIT a initié le plaidoyer auprès des mairies pour qu'elles disposent d'une telle politique, les a accompagnées au plan technique et contribué à tout le processus jusqu'à l'adoption des politiques.  - L'OIT a renforcé les capacités des acteurs (représentants de départements ministériels, fonctionnaires en charge de la mise en œuvre du plan et autorités communaux) impliqués

		l'homme et lutter contre les formes de discrimination dont ils sont victimes. Ce plan est mis en œuvre à travers les plans de développement communaux et le plan d'accompagnement social et économique des populations riveraines récemment élaboré par le Ministère des Affaires sociales dans le cadre de la réalisation des grands projets structurants.	dans l'élaboration et la mise en œuvre de ce plan.  - L'OIT continue également à fournir des conseils pour s'assurer que les objectifs recherchés ne s'écartent pas de l'esprit de ses conventions. Par exemple, l'OIT participe aux réunions du PDPP et est consultée pour fournir des commentaires sur les orientations adoptés par le plan.
	5	Un plan de renforcement des capacités a été adopté dans le cadre du processus d'adoption de la stratégie pour la prise en compte des droits des peuples autochtones dans les grands projets structurants et a été étalé sur une période de deux ans.	L'OIT a apporté un appui technique en prenant part aux réunions et ateliers d'élaboration et de validation et a apporté la participation d'une dizaine de peuples autochtones venus de différents coins du Cameroun.

**Asia and the Pacific**

<p><b>Indonesia/IDN105</b> Barriers to employment and decent work are addressed, particularly for women and persons with disabilities.</p>	<p>3</p>	<p>Awareness-raising sessions on the rights of persons with disabilities and employment inclusion were held by the Ministry of Manpower and Transmigration (MoMT) at the beginning of 2013 in Jakarta, Batam and East Java. The Minister requested the Director Generals of the Ministry to produce more creative and innovative programmes and activities to empower and encourage placement for workers with disabilities in the formal and informal sectors, and to take action for more effective monitoring on companies' compliance with the regulations on hiring persons with disabilities.</p>	<p>- The ILO through the TC project PROPEL-Indonesia has increased awareness on disability inclusion and built capacity of government officials. In this framework, the ILO has continuously given technical assistance to MoMT on disability and employment and facilitated discussions and meetings with Disabled People Organizations (DPOs) and other stakeholders.</p>
	<p>4</p>	<p>The tripartite Equal Employment Opportunity (EEO) Task Force was revitalized and its members' capacities have been strengthened. The EEO developed an action plan for implementation.</p>	<p>The ILO organized two training workshops on the effective implementation of ILO Conventions Nos. 100 and 111 for the EEO task force and other tripartite constituents. A total of 60 people participated in the workshops in April and September 2013. For this purpose, training materials were translated into Bahasa.</p> <p>The ILO provided assistance and support to the EEO task force for the development of an action plan. The ILO prepared a draft action plan and organized a tripartite workshop to further elaborate on the plan and validate it.</p> <p>The ILO provided assistance to the MOMT and the EEO task force for the establishment of an Equal Opportunity Body. The ILO has undertaken comparative research on equality</p>

			structures and national action plans with the aim of providing guidance to the EEO task force on the mandate, structure and strategies to be adopted by the new Equality Body.
	5	Capacity building programme put in place by the MoMT since 2012 to increase MoMT mediators' capacity and knowledge on non-discrimination and equality issues.	The ILO is actively providing support to the different training sessions through making available resource persons. The training programme is using ILO adapted module on Non-discrimination and Equality at the Workplace prepared by the ILO in collaboration with the MOMT. 300 mediators have received training since 2012.

## Europe

<p><b>Azerbaijan/AZE152</b> Gender equality and non-discrimination policies are implemented by constituents</p>	3	An awareness raising campaign for trade unions expanded to 7 additional regions of Azerbaijan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- The ILO supported the organization of two awareness-raising workshops of non-discrimination at the workplace for ATUC representatives in Nakhichevan and Baku, in 2012. There were 30 participants in Nakhichevan and 50 in Baku.</li> <li>- The ILO provided technical support to develop a two-year awareness-raising campaign on non-discrimination at the workplace to be implemented in different regions in the country.</li> <li>- The ILO translated and developed different awareness-raising materials such as promotional booklets and leaflets on non-discrimination and equality at work.</li> <li>- The ILO organized a high level national conference for ATUC representatives from 7 regions involved in the implementation of the awareness-raising campaign in June 2013. There were a total of 100 participants from the 7 regions.</li> </ul>
	5	A training program for representatives of the MoL and other Ministries to improve the legislative framework regarding non-discrimination (Labour Code), and on equity pay issues was implemented.	<p>An in-depth training for the MoL and other Ministries on Conventions Nos. 100 and 111, to improve the understanding of the Convention's requirements and drafting amendments to the Labour Code was organized in October 2012.</p> <p>Three tripartite workshops on pay equity and application of the ILO Convention No. 100 for policy makers, human resource professionals, labour inspectors, officials and trainers from</p>

		<p>social partners' organizations, owners and HR managers of private enterprises were held in in Baku, Ganja and Lankaran in September and October 2013. The Baku workshop had 35 participants.</p> <p>Two training tools – Gender-neutral job evaluation for Equal Pay: A step-by-step Guide and Equal Pay: An introductory guide – were translated into Azeri and used during workshops.</p>
--	--	--

## Americas

### Costa Rica/CRI108

Las instituciones públicas, con el apoyo de la OIT, fortalecen sus capacidades para combatir la discriminación en el empleo por razones de género, incluyendo la discriminación contra las trabajadoras domésticas.

2

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) ha elaborado, publicado y puesto en ejecución en febrero de 2013 una Política Institucional y un Plan de Acción para la promoción de la igualdad de género en la formación profesional, de acuerdo con los principios de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT).

- Entre marzo, 2012 y marzo 2013 la OIT apoyó al INA con el diagnóstico sobre la igualdad de género en la formación profesional y la elaboración de la Política y Plan de Acción. Todo el proceso se ha realizado de manera participativa, bajo la coordinación de una Comisión inter-institucional formada por el INAMU (Instituto Nacional de las Mujeres), el INA y la OIT.

- En Agosto, 2013 la OIT apoyó al INA en la organización de un Congreso Nacional sobre formación profesional y género con la participación de más de 150 personas de todas las direcciones regionales y unidades operativas del INA, con el objetivo de capacitar a los funcionarios y funcionarias sobre el contenido del Plan de Acción y su operacionalización.

3

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Unión de Cámaras de la Empresa Privada (UCCAEP) ejecutaron en 2013 una campaña para difundir el contenido de la Ley N° 8805 de 2010 sobre acoso sexual en el trabajo.

-Entre enero y junio de 2013, la OIT apoyó al MTSS en la elaboración y difusión de materiales informativos sobre la ley de acoso sexual, los derechos de las personas trabajadoras frente al acoso y cómo denunciar situaciones de acoso. Estos materiales son distribuidos durante los talleres de información y sensibilización organizados por el MTSS.

-En las mismas fechas se apoyó a la UCCAEP para que en su boletín electrónico informara a sus asociados sobre la Ley de acoso sexual y las obligaciones del sector empleador.

<p><b>El Salvador/SLV104</b> Las instituciones públicas, con el apoyo de la OIT, fortalecen sus capacidades para combatir la discriminación en el empleo por razones de género, en particular la discriminación contra las trabajadoras domésticas.</p>	1	<p>(Caso de interés re C.111) La Comisión toma nota con <b>interés</b> de la adopción de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer (decreto núm. 645 de 4 de abril de 2011). La Comisión toma nota de que esta ley es de aplicación general y tiene un enfoque transversal con miras a la eliminación de la discriminación de hecho y de derecho tanto directa como indirecta.</p>	<p>La OIT capacitó al personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) que participaba en las comisiones interinstitucionales sobre los principios del Convenio No. 111 de la OIT, de manera que fueran reflejados en la nueva ley.</p>
	2	<p>El Ministerio de trabajo y Previsión Social (MTPS) está ejecutando un Plan de Acción Institucional de seguimiento a las recomendaciones de la auditoría de género (2012-2013). El plan comprende acciones orientadas a incorporar la cuestión de género en la gestión del empleo, en la inspección del trabajo, en la conciliación laboral así como en la cultura interna del ministerio.</p>	<p>- La OIT, en conjunto con la Organización de Estados Americanos (OEA), realizó la auditoría participativa de género del MTPS, elaboró un informe con los principales hallazgos y recomendaciones de mejora y elaboró el plan de acción de seguimiento a las recomendaciones, entre marzo y julio del año 2012.</p> <p>- Igualmente, la OIT brinda apoyo técnico a la Unidad para la Equidad entre los Géneros del MTPS, encargada de coordinar la implementación del plan de acción desde julio de 2012. LA OIT facilita documentación relacionada con el trabajo decente y la igualdad de género y la analiza con el personal de la unidad para que se entiendan sus conceptos y contenido. Además, la OIT apoya a la unidad en la elaboración de presentaciones sobre temas técnicos específicos como la discriminación y gestión de empleo, igualdad de género, conciliación del trabajo y la vida laboral, trabajo decente, convenios de la OIT claves para la igualdad, sistema de control de la OIT, entre otros.</p>



	5	<p>Un plan de capacitación para gestores de empleo del Ministerio de trabajo y Previsión Social (MTPS) sobre intermediación laboral y género fue implementado. El objetivo del plan de capacitación es formar a los gestores de empleo sobre cómo promover la contratación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones y para cualquier tipo de trabajo.</p>	<p>- La OIT, en coordinación con la Unidad para la Equidad entre los géneros y la Dirección de Empleo del MTPS, ha elaborado una Guía de formación sobre no discriminación para los gestores de empleo, la ha validado con ellos y la está aplicando en el MTPS desde mayo de 2013.</p> <p>- La OIT organizó tres talleres de formación entre abril y julio de 2013 con la participación de aproximadamente 60 gestores de empleo del área central y occidental del país.</p>
<p><b>Brazil/BRA103</b> Fortalecimiento de la capacidad nacional de los constituyentes para implementar políticas, programas y acciones para la promoción de la igualdad de género y raza.</p>	2	<p>El gobierno brasileño firmó durante las celebraciones del 8 de marzo del 2013 el Decreto Presidencial nº 7.959 que instituye la 3ª edición del Plan Nacional de Políticas para las Mujeres.</p>	<p>- En el ámbito del programa Género y Raza, la OIT brindó capacitación a trabajadoras domésticas, centrales sindicales y actores gubernamentales que formaron parte de las delegaciones en el proceso de construcción y preparación de la III Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres en donde fueron definidas las prioridades del Plan Nacional.</p> <p>- Además, brindó apoyo técnico a la Secretaria de Políticas para las Mujeres en el capítulo sobre igualdad de género en el mundo del trabajo y la autonomía económica de las mujeres.</p> <p>- Los documentos técnicos producidos por la OIT, tales como las notas técnicas sobre "trabajo doméstico" y sobre "equilibrio entre trabajo y familia", y el estudio sobre "negociación de cláusulas de trabajo sobre igualdad de género y raza", fueron importantes insumos para la construcción de este Plan Nacional.</p>

	4	Fortalecimiento de la actuación de las Secretarías de Políticas para las Mujeres (SPM) y de Promoción de Igualdad Racial (SEPPIR). Las dos secretarías tienen hoy status de ministerio y son responsables de transversalizar las acciones de promoción de la igualdad de género y étnico-raciales en las políticas públicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La OIT brinda asistencia técnica a estas secretarías para facilitar la articulación institucional y apoya la elaboración y seguimiento de las actividades relacionadas a la temática de la igualdad de oportunidades y eliminación de la discriminación en el mundo del trabajo.</li> <li>- Los indicadores, estudios, diagnósticos y recomendaciones de política producidos por la OIT, tales como como las notas técnicas sobre "trabajo doméstico" y "equilibrio entre trabajo y familia", y el estudio sobre "negociación de cláusulas de trabajo sobre igualdad de género y raza" son insumos importantes para el trabajo de dichas secretarías.</li> </ul>
	5	El Servicio Federal de Procesamiento de Datos (SERPRO) desarrolló una plataforma virtual de formación para la Igualdad de Género y Raza, Erradicación de la Pobreza y Promoción del Empleo (GRPE). La iniciativa es parte del Programa gubernamental "Pro Equidad de Género y Raza" y está dirigida a representantes del gobierno, empleadores, centrales sindicales y otras instituciones interesadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La OIT brinda asistencia técnica en el diseño y pruebas del contenido de la capacitación.</li> <li>- La OIT facilitó los contenidos de los módulos del Manual de Formación y Capacitación sobre Género, Raza, Pobreza y Empleo; brindó asistencia técnica para la adaptación de los mismos en la plataforma web; y realizó el seguimiento y evaluación de los procesos de capacitación. También contribuyó para la difusión de la iniciativa entre sus constituyentes.</li> </ul>
<b>Uruguay/URY805</b> Actores sociales fortalecidos para incorporar una dimensión de género en el proceso de negociación colectiva	1	(Caso de interés re C.111) La Comisión toma nota con satisfacción de la adopción de la ley núm. 18561, del 18 de agosto de 2009, sobre acoso sexual en el trabajo y en la relación docente.	La OIT brindó apoyo a la Comisión Tripartita para fortalecer la dimensión de género. Esto se realizó mediante el seguimiento del proyecto de acoso sexual durante su tramitación en el senado
	4	La Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades (CTIOET) fue fortalecida como	La OIT brinda asistencia técnica a la CTIOET mediante la provisión de experiencia

ámbito de concertación y propuesta en materia de género y negociación colectiva. La CTIOTE impulsa la incorporación de una cláusula de género en los convenios colectivos

comparada en materia de cláusulas de género en la negociación colectiva, así como en la sensibilización a los actores sociales en este tema.