



Cumbre sobre el Mundo del Trabajo

Índice

	<i>Página</i>
<i>Mesa redonda de alto nivel</i>	
Un futuro para las mujeres en el trabajo	1
<i>Sesión especial</i>	
Alocuciones de las Presidentas de Malta, Mauricio y Nepal	9

Mesa redonda de alto nivel

Jueves 15 de junio de 2017 a las 10 horas

Moderadora: Sra. Mbanjwa

Un futuro para las mujeres en el trabajo

El Presidente de la 106.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Sr. Luis Ernesto Carles Rudy, Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá, da la bienvenida a los participantes en la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo y describe a grandes rasgos la sesión matinal, concebida como una conversación en torno al tema «Un futuro mejor para las mujeres en el trabajo», así como los principales temas que abordará la mesa redonda: la conciliación entre el trabajo y la vida familiar; las mujeres, los hombres y la economía del cuidado; la violencia y el acoso como obstáculo al trabajo decente para las mujeres; y las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

El Sr. Carles Rudy presenta brevemente a los distinguidos miembros de la mesa redonda: la Sra. Sharan Burrow, secretaria general de la Confederación Sindical Internacional (CSI); la Sra. Linda Kromjong, secretaria general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE); la Sra. Myrna Cunningham, miembro de la junta directiva de la Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo (AWID), de Nicaragua; la Sra. Rehema Ludanga, secretaria regional del Sindicato de Trabajadores de la Industria y el Comercio de la República Unida de Tanzania; y el Sr. Rajeev Dubey, presidente del grupo (área de recursos humanos y servicios de empresas) y director ejecutivo (sector postventa) de Mahindra & Mahindra, de la India. Presenta además a la moderadora, la Sra. Nozipho Mbanjwa, CNBC, de Sudáfrica.

Recalca las profundas transformaciones que se han producido en el mundo del trabajo desde la fundación de la OIT, destacando como una de las más sobresalientes el aumento de la participación de las mujeres, y observa que en la conversación del día de hoy se abordará la forma en que mujeres y hombres podrían contribuir a construir un mundo del trabajo más igualitario.

En su discurso de apertura, el Secretario General de la Conferencia, el Sr. Guy Ryder, subraya que, durante casi un siglo, la OIT ha estado apoyando y, en algunos casos, liderando las transformaciones sociales que han definido el papel de las mujeres en el trabajo. Recuerda el principio consagrado en la Constitución de la OIT de que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades», y que uno de los principios que se consideran de «especial importancia y urgencia» en la Constitución de la OIT es que hombres y mujeres deben recibir un salario igual por un trabajo de igual valor. También observa que una de las primeras normas adoptadas por la recién creada OIT en 1919 fue sobre la protección de la maternidad, y que en los decenios posteriores se han adoptado diversos convenios a fin de promover y garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo.

Indica que la situación de las mujeres en el trabajo no es lo bastante buena y que es posible un futuro mejor para las mujeres en el trabajo. Millones de mujeres trabajadoras no tienen una protección adecuada de la maternidad, la disparidad salarial se está reduciendo a un ritmo desesperadamente lento, y sigue resultando difícil lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es 27 puntos porcentuales inferior a la de los hombres, mientras que la segregación

sectorial va en aumento. Señala el carácter preocupante de estas tendencias y dice que no se lograrán progresos haciendo más de lo mismo: por esa razón se ha puesto en marcha la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo.

Hace referencia a un estudio reciente elaborado por la OIT y Gallup que demuestra que la mayoría de las mujeres del mundo aspiran a ocupar empleos remunerados, e indica que sigue habiendo un desfase inaceptable entre las aspiraciones de las mujeres y la realidad del mercado de trabajo. La conciliación entre el trabajo y la vida familiar y la falta de acceso a los cuidados son los desafíos a los que con mayor frecuencia se enfrentan las mujeres en el trabajo, si bien la desigualdad salarial, el trato injusto, el acoso y la discriminación también constituyen obstáculos importantes. Recuerda que la Conferencia abordará la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en 2018, y hace hincapié en la responsabilidad de la OIT de contribuir a poner fin a esta lacra en la vida de todos los trabajadores, en particular las mujeres trabajadoras.

El orador concluye recalcando que, en la era de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre cuyos objetivos se incluyen claramente la igualdad de género y el trabajo decente, es imperativo tomar medidas para hacer realidad el trabajo decente para las mujeres, e insta a todos a tratar de buscar soluciones transformadoras y sostenibles.

En un mensaje de vídeo dirigido a la Cumbre, el Sr. Justin Trudeau, Primer Ministro del Canadá, dice que es un orgullo para el Canadá haber ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), señalando que era hora de reconocer el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva. Menciona que el Canadá está realizando inversiones para ayudar a que los padres y madres vuelvan al trabajo o retomen los estudios. También expresa el apoyo del Canadá a la labor de la OIT destinada a la elaboración de una norma sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y hace hincapié en la necesidad de respetar los derechos de todos los trabajadores, en particular los derechos de las mujeres. Observa que todos salimos reforzados cuando las mujeres desarrollan plenamente su potencial y que la participación plena de las mujeres en la economía redundará en beneficio de todos, y concluye su intervención haciendo un llamamiento para que la igualdad de género se convierta en una realidad dentro y fuera del lugar de trabajo.

La moderadora presenta el funcionamiento de un nuevo elemento novedoso de la Cumbre, la aplicación «ILO Events», a través de la cual los participantes pueden responder a un sondeo en línea. Invita a los participantes a que respondan a la primera pregunta del sondeo:

¿Cuál es hoy el mayor desafío para las mujeres en el mundo del trabajo en su país?

- a) Falta de competencias/experiencia/educación.
- b) Desigualdad salarial.
- c) Trato injusto/discriminación/acoso.
- d) Conciliación del trabajo y la vida familiar/responsabilidades en el ámbito de los cuidados.

A continuación, se proyecta un vídeo que ilustra la situación actual de las mujeres en el trabajo, en el que se pone de manifiesto la necesidad de adoptar medidas para lograr la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, ofrecer servicios asistenciales asequibles, garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, ampliar las medidas de protección social, erradicar la violencia y el acoso, y contar con políticas macroeconómicas que promuevan un crecimiento intensivo en empleo y aborden las desigualdades de género. El vídeo destaca que las iniciativas para el centenario de la OIT relativas a las mujeres en el trabajo y al futuro del trabajo constituyen una oportunidad para identificar y superar los obstáculos que impiden que las mujeres accedan al trabajo decente.

La moderadora abre la primera ronda de preguntas sobre la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Una representante gubernamental (Australia) pregunta cómo se puede impulsar el cambio cultural necesario para lograr un futuro mejor para las mujeres en el trabajo, teniendo en cuenta que, incluso si existen políticas y prácticas para abordar las dificultades que enfrentan las mujeres, los obstáculos subyacentes les impiden desarrollar todo su potencial.

Un representante gubernamental (Japón) indica que, en el contexto de los cambios demográficos que se están produciendo en el Japón, el cuidado de los mayores abre posibilidades para la creación de empleo. Dado que las mujeres son quienes prestan los cuidados, ya sea como trabajadoras domésticas o trabajadoras familiares no remuneradas, pregunta qué medidas debería adoptarse para asegurarse de que el trabajo asistencial sea decente, formal y tenga cobertura de la seguridad social.

Una representante de los empleadores (Arabia Saudita) sugiere que la economía digital podría ser un buen apoyo para promover la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, así como modalidades de trabajo más flexibles. Pide a los participantes en la mesa redonda que compartan sus reflexiones acerca de cómo conciliar el trabajo y la vida privada sin poner en peligro la sostenibilidad.

Una representante de los trabajadores (Malasia) observa que 44 países han ratificado el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y que la tasa de ratificación es muy baja en Asia. Pregunta qué pueden hacer los Estados y los mandantes tripartitos para lograr la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y el trabajo decente.

En su respuesta, la Sra. Cunningham empieza destacando que cerca de 200 millones de mujeres indígenas son trabajadoras o empresarias. Es fundamental efectuar un análisis de la situación en cada comunidad, en particular respecto de los cuidados y la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Las mujeres indígenas suelen tener responsabilidades relacionadas con el trabajo, la familia y la comunidad. Observa que muchos empleos de trabajadores indígenas se basan en los conocimientos y ocupaciones tradicionales, y que es necesario promover y proteger esos empleos. También destaca la importancia de disponer de políticas coherentes y concertadas en materia de salud, empleo y protección social, cuyo diseño sea fruto de consultas con las mujeres.

El Sr. Dubey observa que hay excelentes razones que justifican la presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo. Hace hincapié en que es fundamental tener una visión, una estrategia y un plan de aplicación con sus correspondientes indicadores. Considera que el trabajo flexible es útil y fácil de implementar, y señala la necesidad de impulsar un cambio cultural, inclusive para los hombres.

La Sra. Ludanga indica que, dadas las múltiples funciones que desempeñan las mujeres como productoras y reproductoras, se las considera como las únicas responsables de la familia. Insiste en la necesidad de que haya un cambio de mentalidad, de modo que los hombres también se ocupen de la familia y acepten que las mujeres tienen derecho a trabajar. Asimismo, destaca que las mujeres deben cambiar la percepción que tienen de sí mismas y reconocer su potencial y su valiosa contribución.

La Sra. Kromjong observa que la productividad y la flexibilidad deben abordarse conjuntamente, y que hay razones de peso para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Observa que es necesario que se produzca un cambio de mentalidad y de cultura empresarial, tanto en las mujeres como en los hombres. Además, subraya que el cambio no se está produciendo con la suficiente rapidez y que hay que tomar medidas urgentes; añade que las empresas deben tener en cuenta la diversidad de sus clientes. Destaca

también la importancia del proceso del G-20, que está orientado al género y la diversidad, y confía en que esta orientación se siga desarrollando.

La Sra. Burrow recalca la importancia de dar respuesta a los desequilibrios de poder. Subraya que es fundamental contar con las mujeres para los empleos de calidad, la libertad sindical y los puestos de responsabilidad. Observa que muchos países siguen denegando la libertad sindical a algunos grupos de trabajadores, sino a todos. En adelante, sugiere que se concentren los esfuerzos en la economía del cuidado, la salud y la educación, e insta a que se ratifiquen el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Aclara que, si por flexibilidad se entiende una organización del trabajo que satisfaga las necesidades de las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares, además de la seguridad en el empleo, la propuesta será bien recibida. Ahora bien, no sería aceptable que la flexibilidad implique la realización de horas extraordinarias obligatorias y otras medidas que impidan conciliar el trabajo con la vida familiar.

La moderadora comunica los resultados de la primera pregunta formulada a través de la aplicación «ILO Events», de los que se desprende que el 58 por ciento de las personas que han respondido al sondeo considera que el mayor desafío al que se enfrentan es la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Invita a los participantes a responder a la segunda pregunta del sondeo:

En general, el acceso de las mujeres al trabajo decente es similar al de los hombres.

- a) Estoy de acuerdo.
- b) No estoy de acuerdo.

Un representante gubernamental (Namibia) indica que las mujeres, en particular en África, realizan la mayor parte del trabajo no remunerado. Pregunta qué medidas pueden adoptarse para asegurar que las mujeres tengan acceso a la economía formal y a la economía informal, y puedan desarrollar una carrera profesional.

Un representante gubernamental (Noruega) pregunta acerca de la importancia de las políticas relativas a las licencias, las políticas de cuidado de los hijos y los servicios asistenciales para garantizar la igualdad tanto en el hogar como en el lugar de trabajo.

Una representante de los trabajadores (Canadá) señala que, casi cien años después de la promulgación de la Constitución de la OIT, las mujeres, en particular las mujeres migrantes, son quienes desempeñan la mayor parte del trabajo en la economía del cuidado. Pregunta cómo hacer para que el trabajo asistencial, incluido el trabajo de las mujeres indígenas y de las mujeres con discapacidad, sea más visible, dada su importante contribución, y cómo asegurar que se trate de trabajo decente. También pregunta cómo alentar a los hombres a trabajar más en el ámbito asistencial.

Una representante de los empleadores (Australia) indica que, en la economía del cuidado, la remuneración es inferior a la de otros sectores en los que predominan los hombres. Al mismo tiempo, los hombres tienden a ocupar puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados en el sector del cuidado. Pregunta cómo atraer a un mayor número de hombres a la economía del cuidado y cómo garantizar cuidados de buena calidad para todos.

La Sra. Cunningham hace hincapié en la necesidad de abordar los factores estructurales que son inherentes al colonialismo y al patriarcado. Es preciso cambiar el marco legislativo mediante la adopción de leyes que contemplen la igualdad de oportunidades y de trato y la igualdad de remuneración, lo cual impulsaría un cambio político. También es preciso empoderar a las mujeres para que puedan negociar en defensa de sus intereses. Considera esencial crear más trabajo decente en los países de origen y asegurar que las remesas de los

trabajadores migrantes contribuyan al trabajo decente, con miras a que estos trabajadores puedan regresar a sus hogares. También debe reconocerse el papel que cumplen las mujeres en la seguridad alimentaria y en la economía.

El Sr. Dubey indica que es preciso hacer más atractivas las condiciones de trabajo en la economía del cuidado. Cita políticas y prácticas de su propia empresa sobre las licencias de maternidad, que sirven para que las trabajadoras que se beneficien de esa licencia no se vean perjudicadas en la evaluación de su desempeño, así como sobre el acceso a guarderías externas.

La Sra. Ludanga observa que la economía informal va en aumento, al igual que la proporción de mujeres, jóvenes en particular, en dicho sector. En primer lugar, es preciso reconocer la contribución de las mujeres y formalizar el trabajo informal para su valorización y visibilización. Las mujeres tienen que organizarse, ya que colectivamente serán más fuertes.

La Sra. Kromjong también considera que hay que dotar de mayor atractivo a los trabajos en la economía del cuidado. Insiste en la importancia de los sistemas educativos, así como en la necesidad de promover estudios neutros en cuanto al género. Las competencias necesarias para la economía del cuidado deben reconocerse y valorarse. Es preciso luchar contra los estereotipos de género tradicionales en las carreras profesionales de modo que las labores de cuidado sean una opción más aceptable para mujeres y hombres.

La Sra. Burrow celebra el objetivo del G-20 de reducir la diferencia de las tasas de participación en la fuerza de trabajo de hombres y mujeres en un 25 por ciento para 2025. Un elemento clave en ese sentido es formalizar el trabajo informal realizado por mujeres. La remuneración en la economía del cuidado debe mejorarse para aumentar su atractivo general, en particular entre los hombres. Hace falta una protección social universal que comprenda el cuidado de niños y ancianos, así como el reconocimiento de las competencias sobre cuidados y la fijación de un nivel de remuneración mínima de estas actividades. Hay datos que indican que una inversión del 2 por ciento del PIB en infraestructura social podría traducirse en un incremento del empleo del 6 por ciento. La creación de puestos de trabajo en la economía del cuidado, muchos de los cuales serían ocupados por mujeres, tendría además un efecto multiplicador en los sectores predominantemente masculinos.

La moderadora presenta los resultados de la segunda pregunta del sondeo. El 44 por ciento de los participantes están de acuerdo con que las mujeres tienen un acceso equitativo al trabajo decente y el 56 por ciento no lo están. La Sra. Burrow expresa su sorpresa ante ese resultado y destaca la falta de visibilidad del trabajo realizado por las mujeres, además de insistir en que es importante cambiar la actitud de la gente. A continuación, la moderadora invita a los asistentes a responder a la tercera pregunta del sondeo:

¿A quién afecta principalmente el acoso y la violencia de género?

- a) A las mujeres.
- b) A los hombres.
- c) Tanto a las mujeres como a los hombres.

La moderadora cita el informe de la OIT «Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo», que contiene un cuestionario al cual deben responder los Estados Miembros de la OIT antes del 22 de septiembre de 2017, una vez celebradas las consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. El cuestionario es una parte esencial del proceso normativo de la OIT de cara a la primera discusión del tema en la reunión de la Conferencia de 2018.

Una representante gubernamental (Uganda) dice que la violencia contra las mujeres obstaculiza su acceso al trabajo decente y recalca que a menudo esta es de carácter sutil. La

oradora pregunta por las medidas que cabe adoptar para prevenir y erradicar la violencia y el acoso.

Una representante gubernamental (Canadá) quiere saber cómo hacer no sólo para aumentar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, sino también para retener a las trabajadoras, lo cual guarda relación con la creación de entornos de trabajo libres de acoso y violencia.

Una representante de los empleadores (Kenya) señala que el trabajo decente no puede darse en un contexto de violencia y acoso. Dichos fenómenos redundan además en costes económicos para el empleador, debido a un aumento del absentismo, las licencias por enfermedad y los perjuicios a su reputación. La oradora sostiene que los interlocutores sociales deben actuar de manera proactiva para reducir y eliminar los efectos negativos en el bienestar y la salud de las mujeres. Asimismo, pregunta por maneras de evitar la estigmatización de los hombres y las mujeres que denuncian haber sido víctimas de casos de acoso y violencia.

Una representante de los trabajadores (Países Bajos) destaca que las mujeres migrantes son con diferencia las más afectadas por la violencia y el acoso. Observa que en 2018 la Conferencia va a celebrar su primera discusión sobre el proceso normativo en relación con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y pregunta qué medidas cabe adoptar para garantizar entre otras cosas la seguridad de las mujeres en el acceso al trabajo, durante el propio trabajo y en sus trayectos de ida y vuelta al trabajo.

La Sra. Cunningham indica que es necesario adoptar medidas directas para erradicar no sólo la violencia contra las personas, sino también la violencia ecológica (por ejemplo, el uso de pesticidas y otros productos químicos peligrosos). El aumento del número de licencias expedidas por los gobiernos a las industrias extractivas tiene efectos adversos para las comunidades indígenas, como su expulsión de los territorios y tierras tradicionales, la degradación de su tejido social y el incremento de la violencia en el seno del hogar y la comunidad. La oradora también señala la importancia de comprender y combatir la violencia doméstica.

El Sr. Dubey explica que el acoso es uno de los temas que se abordan habitualmente en el proceso informativo durante las reuniones del consejo de administración de su empresa. También señala la utilidad de los comités contra el acoso y la importancia de contar con una política de tolerancia cero.

La Sra. Ludanga observa que hay que empoderar a las mujeres para que comprendan que el acoso sexual no forma parte del trabajo y para que reclamen sus derechos en el trabajo. Es preciso formular leyes efectivas para crear entornos seguros y garantizar procesos de solución de controversias accesibles, así como una protección contra las represalias.

La Sra. Kromjong insiste en que todas las formas de violencia y acoso son inaceptables. Observa que hay más víctimas entre las mujeres, si bien también puede haberlas entre los hombres. Las culturas corporativas deben proporcionar mecanismos para denunciar los casos de violencia y acoso, evitando la estigmatización. Los gobiernos, por su parte, deben ofrecer orientaciones y marcos jurídicos, e instaurar una sensibilización temprana en el sistema educativo sobre el carácter inaceptable de la violencia y el acoso.

La Sra. Burrow dice que el entorno de trabajo se ha vuelto inseguro debido al aumento de la misoginia, el hostigamiento, el acoso y la discriminación, así como a la cultura de impunidad reinante. Los defensores del medio ambiente y los derechos humanos corren cada vez mayores riesgos, incluso de vida. La oradora confía en que la discusión sobre la violencia y el acoso que se mantendrá en la próxima reunión de la Conferencia conduzca a la elaboración de normas por consenso. Menciona ciertos acuerdos colectivos negociados sobre violencia doméstica y nuevas leyes, por ejemplo, acerca de la licencia de los trabajadores víctimas de violencia doméstica. Añade que estas leyes se justifican por la

necesidad de las víctimas de contar con tiempo para obtener órdenes judiciales que les permitan sentirse seguras en sus lugares de trabajo. Para ello resulta también necesario que los gobiernos garanticen la libertad sindical.

La moderadora presenta los resultados de la tercera pregunta del sondeo con respecto a la violencia de género y el acoso, e informa de que el 72 por ciento de los participantes respondieron que las principales víctimas eran las mujeres; el 27 por ciento respondió que se veían afectados tanto las mujeres como los hombres y, el 1 por ciento, que los hombres eran los más afectados. Seguidamente, la moderadora invita a los participantes a responder a la cuarta pregunta del sondeo:

¿Qué factor contribuiría de manera más decisiva a incrementar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en su país?

- a) Mayor salario.
- b) Acceso a servicios asequibles de cuidado de niños.

Una representante gubernamental (Bulgaria) señala que en Bulgaria las diferencias salariales entre hombres y mujeres son menores que en la Unión Europea y que se ha prácticamente alcanzado la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Pregunta por qué tales diferencias salariales plantean un problema en los países en desarrollo y qué repercusiones tiene ese problema en las economías de esos países.

Una representante de los trabajadores (Italia) observa que la desigualdad salarial por razón de género sigue siendo un problema persistente tanto para los países desarrollados como para los países en desarrollo. Pese a que en Italia existen leyes adecuadas, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es muy grande, y constituye un problema particularmente para determinados grupos de mujeres, como las migrantes. La oradora plantea la necesidad de que haya una mayor concienciación pública y un mayor número de políticas, y de que los trabajadores tengan derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, así como el derecho de huelga. Dado que estos derechos no son respetados en muchas partes del mundo, pregunta de qué forma podría lograrse la igualdad de remuneración para todos.

Una representante de los empleadores (Argentina) indica que los empleadores están preocupados por las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y que han tomado medidas para ayudar a los trabajadores a lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y sus responsabilidades familiares. Se está impartiendo formación para que las mujeres estén en condiciones de presentarse a puestos operativos, de gestión y de venta, pero es necesario que el gobierno tome medidas con respecto a cuestiones tales como la protección social. A menudo las mujeres abandonan el mercado del trabajo debido a los obstáculos con que deben enfrentarse para ascender y a la necesidad de cuidar a personas de edad, discapacitadas u otros miembros de sus familias. Pregunta cómo podría el Estado ayudar a los empleadores y los interlocutores sociales en este sentido.

Un representante gubernamental (Panamá) pregunta por qué, entre quienes respondieron a la encuesta OIT-Gallup que el principal problema eran las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la percepción difiere según se trate de encuestados procedentes de países con economías emergentes o de países desarrollados.

La Sra. Cunningham responde que tal percepción diferente quizás obedezca a que muchas mujeres que viven en situación de pobreza aceptarían cualquier tipo de trabajo para alimentar a sus familias, por lo que no se centran en el salario ni en el hecho de que sea un empleo decente. Señala asimismo la importancia de la interrelación entre género, raza y origen étnico con respecto a esta cuestión, y las enormes diferencias salariales en el caso de las mujeres indígenas.

El Sr. Dubey explica que, en su empresa, la remuneración depende del puesto de trabajo y las funciones que suponga. Señala que cada vez más es mayor el número de mujeres que se dedican a la producción, lo que contribuye a la innovación, la motivación y una mayor productividad.

La Sra. Ludanga subraya que, en los países en desarrollo, a las mujeres lo que más les preocupa es poder acceder al empleo, y que no todas están en condiciones de comprender su derecho a recibir igual remuneración o a negociar un mejor salario.

La Sra. Kromjong habla sobre la necesidad de fomentar la capacidad de negociación de las mujeres, de darles más voz y de permitirles luchar por la defensa de sus intereses en el marco de negociaciones individuales. Señala que aún existen leyes discriminatorias que plantean obstáculos a las mujeres, las cuales deben ser derogadas.

La Sra. Burrow afirma que, en algunos países, la brecha salarial por motivos de género es del 70 por ciento, y destaca que las mujeres necesitan salarios mínimos vitales y protección social. Sin negociación colectiva no hay bases sólidas en las que sustentarse. Recuerda que algunos países han adoptado medidas legislativas innovadoras, como procesos obligatorios sujetos a plazos para superar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y la asignación de una función importante a los interlocutores sociales. Para tratar esta cuestión es importante valorar las competencias de las mujeres en términos equitativos.

La moderadora comunica los resultados de la cuarta pregunta del sondeo, a saber, que el 72 por ciento de los participantes estima que contar con unos cuidados infantiles asequibles sería lo que más contribuiría a aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de sus países, en tanto que el 28 por ciento ha respondido que una mayor remuneración sería lo que más ayudaría en ese sentido. La Sra. Burrow, junto con otras personas presentes en la sesión, recalca que, de hecho, ambas cosas son necesarias y guardan una estrecha relación entre sí.

Para concluir, el Secretario General de la Conferencia observa que la conversación ha sido alentadora por cuanto existe un claro consenso acerca de que la actual situación de las mujeres en el mundo del trabajo es totalmente inaceptable. Pero es también preocupante, por cuanto no se está avanzando con suficiente rapidez. Hace referencia a las oportunidades reales de avanzar y a la importancia de la discusión normativa que tendrá lugar en la reunión de la Conferencia de 2018 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Secretario General dice que la OIT tiene ante sí un importante compromiso, que no puede dejar de cumplir.

Destaca la importancia de que se produzca un cambio de actitud, de perspectiva mental y de cultura, y dice que, en su opinión, la OIT debe centrarse particularmente en la manera de organizar el trabajo, regular los mercados de trabajo y promover instituciones y mecanismos que permitan garantizar la igualdad en el mundo del trabajo. Deben conciliarse las responsabilidades profesionales y de la vida privada. Toma nota de la discusión sobre la flexibilidad y de las distintas opiniones manifestadas al respecto, y alienta a la OIT a ahondar en estas cuestiones tan complejas.

Dice, por fin, que, al avanzar la OIT hacia su centenario, la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo es esencial para la iniciativa relativa al futuro del trabajo. La Cumbre contribuirá al proceso. Insta a que se reflexione y se actúe con determinación sobre estas cuestiones y recalca la importancia de que los mandantes de la OIT asuman una función de liderazgo al respecto.

Sesión especial

Jueves 15 de junio de 2017 a las 15 horas

Presidente: Sr. Carles Rudy

Alocuciones de las Presidentas de Malta, Mauricio y Nepal

El Presidente

Permítanme darles la bienvenida a esta sesión especial del día de hoy. Como ya saben, en el marco de la edición de 2017 de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, esta tarde nos honran con su presencia tres Jefas de Estado: Su Excelencia, la Sra. Marie-Louise Coleiro Preca, Presidenta de la República de Malta; Su Excelencia, la Sra. Ameenah Gurib-Fakim, Presidenta de la República de Mauricio, y Su Excelencia, la Sra. Bidhya Devi Bhandari, Presidenta de la República Federal Democrática de Nepal.

Permítame felicitarlo, Sr. Ryder, por esta acertada elección de invitadas de honor. No me cabe duda de que el testimonio de estas tres mujeres, quienes pese a los obstáculos que aún enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo han sabido alcanzar la cúspide de una carrera política en sus respectivos países, informará las labores de nuestra reunión de la Conferencia. Anticipamos con agrado las palabras que dirigirán a esta augusta asamblea.

Cedo la palabra al Sr. Ryder, Secretario General de la Conferencia.

El Secretario General de la Conferencia

(original inglés)

Permítanme darles una vez más la bienvenida a la presente reunión de la Conferencia después de la fructífera mesa redonda que esta mañana marcó el inicio de nuestra Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, que se centró en el futuro de las mujeres en el trabajo.

Esta tarde proseguiremos nuestra Cumbre con las intervenciones de las tres Presidentas que nos honran con su presencia y a las que doy la bienvenida.

Los participantes en la mesa redonda de esta mañana plantearon numerosas cuestiones y evocaron el largo camino que aún nos queda por recorrer para lograr la plena igualdad en el trabajo. Entre los temas más destacados figuró el liderazgo en todas sus facetas: en la esfera política, en las organizaciones de empleadores, en el movimiento sindical, en el plano gubernamental y en términos generales. Esta tarde tendremos el privilegio de escuchar a tres mujeres que, en mi opinión, conocen mejor que la mayoría los temas del liderazgo y la igualdad entre hombres y mujeres. Permítanme presentarles a nuestras invitadas.

En primer lugar, doy la bienvenida a la OIT a la Presidenta de la República de Malta, Sra. Coleiro Preca. Creo que es la primera vez que visita nuestra Organización, pero su carrera muestra un compromiso a largo plazo con valores y principios análogos a los que defiende la OIT.

La Sra. Coleiro Preca ha dedicado su vida a mejorar la de personas que a veces calificamos — creo que erróneamente — de «gente corriente» y que yo definiría como «toda la gente». Durante su época de estudiante, trabajó con gran entrega en pro de una sociedad más justa, labor que proseguiría a partir de 1998 como activa Diputada en el Parlamento de Malta. Ha ocupado diversos cargos, tanto en la oposición como, desde 2013, en el Gobierno, donde ejerció de Ministra de Familia y Solidaridad Social.

Nuestra segunda oradora es la Presidenta de la República de Mauricio, Sra. Ameenah Gurib-Fakim, a quien doy la bienvenida a la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Creo poder afirmar sin equivocarme que la Sra. Gurib-Fakim no aspiraba a ocupar la Presidencia, pero está decidida a poner ese cargo al servicio del progreso socioeconómico de su país. La han descrito — o ella misma se ha definido — como especialista en biodiversidad, química, experta destacada en la flora de Mauricio, académica o, simplemente, jardinera, sin olvidar su papel de empresaria. Su labor le ha granjeado un reconocimiento internacional que hoy nos complace honrar.

Desde que asumió el cargo de Presidenta de Mauricio en 2015, ha puesto su vasta experiencia al servicio de su país y su región. Habida cuenta del tema que nos ocupa hoy, cabe destacar que se ha comprometido a utilizar la influencia que le confiere su cargo para promover la igualdad de género, servir de ejemplo y proclamar alto y claro que «sí, es posible si eres mujer». Creo que este mensaje ha resonado con fuerza hoy en esta sala.

La Sra. Gurib-Fakim aporta su pasión por la ciencia y la tecnología a la resolución de los desafíos en materia de desarrollo de Mauricio y de su continente. Por tanto, defiende con fervor el fortalecimiento de las capacidades científicas africanas y ha contribuido al establecimiento de la Alianza para acelerar la excelencia científica en África (AESA). También aporta su experiencia científica para hacer frente al desafío del cambio climático, sobre el que se ha debatido extensamente en esta tribuna a lo largo de las últimas dos semanas, y ha abogado por el desarrollo de los conocimientos necesarios para formular respuestas eficaces en su región.

Quisiera dar las gracias a la Presidenta por honrarnos con su presencia y compartir con nosotros su vasta experiencia y su visión sobre el futuro del trabajo en Mauricio y en todo el mundo.

La tercera personalidad ilustre que recibimos hoy es la Presidenta de la República Federal Democrática de Nepal, Sra. Bidhya Devi Bhandari, a la que también doy una cálida bienvenida. Casi me atrevería a decirle «bienvenida a casa», por cuanto ha dedicado su vida a la defensa de los derechos laborales y, en particular, de los derechos de las mujeres en el trabajo. La lucha por la igualdad de género ha sido una constante en esa vida de entrega a los principios y valores en los que cree. Como carismática líder estudiantil, defendió que los jóvenes de todo el país gozasen de los mismos derechos y oportunidades. También participó en un movimiento más amplio, que luchó con sumo valor y frente a notables obstáculos políticos durante 15 años por la igualdad de derechos para todos.

En 1993, se afilió a la Federación General de Sindicatos Nepaleses donde, como Jefa del Departamento Central de Trabajadoras, logró que el papel de las mujeres adquiriera una mayor relevancia en el actual movimiento sindical nepalés. Poco después, en 1994, fue elegida Diputada en el Parlamento de su país, donde abogó decididamente por una mayor representación femenina en el seno del Gobierno. La Sra. Bhandari desempeñó un papel crucial en el establecimiento de la cuota mínima de un tercio de mujeres en todos los órganos electivos del Gobierno y en todo el aparato del Estado. Hoy en día, mujeres de todos los grupos étnicos y castas están representadas en el Parlamento de Nepal.

En 2009, desafiando todos los estereotipos habituales en materia de género, y no sólo en Nepal, asumió el cargo de Ministra de Defensa. Nos sentimos honrados con su presencia y le damos nuevamente la bienvenida.

Es un privilegio contar con la participación de nuestras tres invitadas, que han recibido una cálida acogida por parte de todos nosotros. Se podría decir que asistimos a un evento de tres estrellas, aunque en realidad son seis, pues se trata de un momento único en el que

recibimos a tres mujeres líderes y a tres Presidentas de Estados Miembros de nuestra Organización en un marco que no podría ser más apropiado, a saber, una sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo dedicada al futuro de las mujeres en el trabajo.

El Presidente

Tengo el honor de ceder la palabra a la Excelentísima señora Marie-Louise Coleiro Preca, Presidenta de la República de Malta.

Sra. Coleiro Preca

Presidenta de la República de Malta
(*original inglés*)

Quisiera aprovechar esta oportunidad para encomiar a la Organización Internacional del Trabajo y a sus colaboradores por acoger esta Cumbre, como parte de la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo. Es un honor para mí participar en esta Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, que se centra en construir un futuro mejor para toda la población mundial.

Estoy convencida de que un futuro para toda la humanidad sólo será posible si adoptamos juntos medidas que garanticen un acceso adecuado a la educación y oportunidades de trabajo digno para todas las mujeres en el mundo entero. Creo que, al abordar una cuestión tan importante e invitar a tantos ponentes, esta Cumbre nos permitirá avanzar en la aplicación de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y — esperemos — alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En mi opinión, la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible nos proporcionan un marco muy estructurado para ayudarnos a generar cambios significativos. La Agenda 2030 es una vía que nos permitirá — a todos nosotros, a nuestras autoridades y a nuestros países — rendir cuentas sobre las cuestiones socioeconómicas más esenciales. En este sentido, quisiera destacar especialmente algunos de estos objetivos mundiales.

Nuestra primera preocupación — y la más acuciante — es tratar las desigualdades y las injusticias mundiales. Por ese motivo, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 1 se centra en poner fin a la pobreza. El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer ha determinado que la feminización de la pobreza es una cuestión que afecta a toda la humanidad, y ha llamado nuestra atención sobre el hecho de que «[...] la carga de pobreza que soportan las mujeres, especialmente en los países en vías de desarrollo, es diferente a la que soportan los hombres [y] es fundamental un enfoque multidimensional para examinar los temas de género y pobreza».

La educación es clave para poner fin a la pobreza y la precariedad en todas las sociedades. Esto se subraya en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. Creo que la comunidad internacional debe dedicar más esfuerzos a priorizar el acceso equitativo a una educación de calidad para todos. El acceso a la educación y las oportunidades que conlleva deben constituir un componente intrínseco de nuestras estrategias mundiales de empoderamiento de las mujeres y niñas. En las palabras inspiradoras de Malala Yousafzai, galardonada con el Premio Nobel de la Paz: No es momento de pedir a los líderes que cobren conciencia sobre el grado de importancia que reviste la educación, eso ya lo saben: sus hijos asisten a buenas escuelas. Ha llegado el momento de pedirles que adopten medidas.

A mi juicio, las palabras de Malala denuncian la falta de medidas eficaces, lo cual sigue siendo un hecho cuando se trata de la educación de las niñas. Debemos apoyar a estas mujeres jóvenes, sobre todo al gran número de niñas en los campamentos de refugiados, a quienes se niega la oportunidad de recibir una educación de calidad que podría transformar su futuro — y el nuestro — para mejor.

No podemos tener una visión cortoplacista. Cuando las mujeres y niñas reciben una educación de calidad, a la que tienen derecho, nuestras sociedades y naciones también se benefician. Indudablemente, toda la humanidad saca provecho de la educación de los niños. Por lo tanto, cuando se da prioridad a la educación, se crean las bases para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, mediante el cual la comunidad internacional se ha comprometido expresamente a lograr la igualdad de género en el proceso de transformación de nuestro mundo.

Creo que, como comunidad internacional, debemos dedicar mayores esfuerzos a la meta 5.5, esto es: «asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública». A fin de alcanzar dicha meta, se deberá incluir a un número muy superior de mujeres en puestos de influencia social y política, que vaya acompañado de un aumento en el número de mujeres que ocupan cargos de decisión y formulación de políticas. Las mujeres deben hacerse oír, y sus necesidades deben ser atendidas en todos los niveles de influencia, incluidos los niveles de gestión y liderazgo. Considero que, obrando de este modo, podemos hacer mucho más para garantizar que nuestras políticas respondan correctamente, con soluciones reales, a los verdaderos desafíos que enfrentan las mujeres.

Además, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, en particular la meta 8.5, destaca la importancia que reviste el trabajo decente, y evoca la necesidad crucial de estimular las economías de nuestros países y de ofrecer las mismas oportunidades a mujeres y a hombres. La importancia de construir una economía inclusiva, que celebre la participación de todas las personas y comunidades, hace patente nuestro compromiso de lograr un futuro más respetuoso y sostenible para todos.

Como puede constatarse, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como sus metas, nos ofrecen una nueva manera de reflexionar sobre el desarrollo mundial como un desarrollo esencialmente interrelacionado. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible nos proporcionan una hoja de ruta para el futuro, al incitarnos y empoderarnos a fin de adoptar medidas, especialmente en nombre de las personas vulnerables, marginadas y oprimidas y junto con ellas. En palabras de Martin Luther King Jr., «estamos atrapados en una red ineludible de reciprocidad, unidos en el tejido único del destino. Cuando algo afecta a una persona de forma directa, afecta indirectamente a todas». Debemos ser conscientes — y concienciar a los demás — de que todas y cada una de las situaciones de exclusión que tienen lugar en los sistemas sociales, económicos, políticos y ecológicos que se entrelazan y conforman nuestra existencia tienen repercusiones devastadoras que nos afectan a todos. Ello se debe a que nuestras vidas, como miembros de una única humanidad, están estrechamente relacionadas.

Todos los problemas que acaecen en una parte de un sistema repercuten inevitablemente en todas las demás. Del mismo modo, todas las medidas que adoptamos con objeto de propiciar cambios positivos tienen efectos trascendentales en el conjunto. Por esta razón, la participación plena, equitativa y cabal de las mujeres en el mundo del trabajo no sólo las incumbe a ellas. La participación de las mujeres, en todos los niveles de la sociedad, forma parte de los derechos humanos fundamentales; y constituye un imperativo para toda la humanidad. La participación de las mujeres en el mundo del trabajo desempeña un papel esencial en la definición de soluciones prácticas para la prosperidad. No cabe duda de que la participación de las mujeres es fundamental para superar los retos sociales, económicos, políticos y ecológicos que se plantean actualmente en todo el mundo.

De acuerdo con un informe del Foro Económico Mundial publicado el año pasado, podríamos tardar hasta 170 años en lograr erradicar la creciente disparidad en materia de oportunidades de remuneración y empleo a la que se enfrentan las mujeres de todo el mundo. En dicho informe se afirma que, según los datos recabados durante más de un decenio, el ritmo al que se avanza sigue siendo demasiado lento para lograr, en nuestra era, el pleno aprovechamiento del potencial de la mitad de la humanidad. Los informes e indicadores de

esta índole constituyen un llamamiento urgente a la acción, para que la comunidad internacional intensifique su labor en pro de la igualdad de género y la participación equitativa de hombres y mujeres en la economía. Creo que debemos ser valientes y elaborar políticas más audaces, en las que se aborden específicamente los obstáculos económicos, sociales y culturales a los que aún se enfrentan las mujeres en todo el mundo, a fin de alcanzar la paridad en el mundo del trabajo.

La desigualdad de género no sólo representa una cuestión acuciante de envergadura moral, sino un desafío de importancia crucial para nuestras economías. La economía mundial seguirá sufriendo un gran perjuicio si no se pone fin a la exclusión de las mujeres. En un reciente informe del grupo de consultoría internacional *McKinsey Global Institute*, se pone de manifiesto que la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres puede aportar más de 10 billones de euros al crecimiento mundial. No podemos seguir obviando estas repercusiones económicas, ni tampoco los efectos negativos que tiene la falta de paridad de género en las economías de nuestras comunidades y naciones.

Incluso tras decenios de avances en favor de la representación equitativa de ambos sexos en las esferas social, económica y política, la brecha entre hombres y mujeres sigue siendo inaceptablemente profunda. Debemos abordar las causas complejas de esa brecha, incluidos los obstáculos ligados a las culturas y tradiciones. Hemos de utilizar nuestra influencia a fin de promover un proceso mundial de empoderamiento, que otorgue a las mujeres plena libertad para tomar sus propias decisiones en el mundo del trabajo.

Creo que el sector privado, a través de las comunidades empresariales de nuestras distintas naciones, debe desempeñar un papel importante a este respecto. Por ello, insto a dicho sector a que tenga especialmente en cuenta las notables oportunidades económicas que brinda la consecución de la paridad de género y que redundan en beneficio de todos.

Por otro lado, no nos engañemos pensando que la desigualdad de género en el mundo del trabajo es un problema que afecta únicamente a los países en desarrollo. La disparidad salarial entre hombres y mujeres en los países desarrollados también es motivo de honda preocupación. De acuerdo con los indicadores de género del Banco Mundial, en la mayoría de los países las mujeres sólo ganan, en promedio, entre el 60 y el 75 por ciento del salario que reciben los hombres. Existen más probabilidades de que las mujeres desempeñen labores familiares no remuneradas o participen en actividades poco productivas en el sector informal.

Según los datos de la División de Estadística de las Naciones Unidas, presentados en la publicación titulada *The World's Women 2015*, sólo el 50 por ciento de las mujeres en edad de trabajar forma parte de la población activa, frente al 77 por ciento de los hombres. También hemos de centrar nuestra atención en las mujeres que sufren múltiples niveles de exclusión, que les impiden lograr un trabajo digno. En particular, debemos apoyar a las mujeres y niñas que se han visto obligadas a migrar.

A menudo, la migración es una forma desesperada de escapar de la pobreza, la precariedad y los conflictos. Para muchas mujeres, la migración entraña riesgos como el peligro de sufrir formas contemporáneas de esclavitud, por ejemplo, explotación laboral, abusos y mayor vulnerabilidad a la violencia. En mi opinión, la comunidad internacional debe tomar medidas urgentes para proteger a las mujeres que corren este tipo de riesgos. Hemos de velar por que la dignidad y el bienestar de todas las personas ocupen un lugar central en nuestras leyes y políticas migratorias.

Permítanme que les inste a unirse a la campaña liderada por ONU Mujeres, organización que defiende «políticas de empleo que mejoren las condiciones del mercado laboral e impulsen el trabajo decente para las mujeres, incluidas las trabajadoras domésticas,

[y] que promuevan el liderazgo económico de las mujeres, ya sea en la adopción de decisiones públicas, en consejos de empresa o en sindicatos».

Asimismo, creo que la presente Cumbre nos brinda una excelente oportunidad para celebrar que, de acuerdo con un reciente indicador de las Naciones Unidas, dos tercios de los países de las regiones en desarrollo han alcanzado la paridad de género en la educación primaria. Como ya he señalado, la educación es una piedra angular de nuestras estrategias en favor de la erradicación de la pobreza y la igualdad de género. Por consiguiente, deberíamos aplaudir este decisivo logro, dada la importancia de la educación, para empoderar a las comunidades y conseguir todos los demás cambios. En este contexto, cabe recordar las inspiradoras palabras de Nelson Mandela: la educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo.

Sin embargo, no podemos perder de vista que estos resultados tan satisfactorios en el ámbito de la educación no se traducen automáticamente en mayores beneficios económicos o sociales para las mujeres en el mundo del trabajo. En efecto, todavía queda mucho por hacer. Por tal motivo, creo que debemos adoptar un enfoque que tenga en cuenta las diferencias culturales, en el que la educación, el empoderamiento económico y la visibilidad política guarden una estrecha relación entre sí.

En este contexto, creo que debemos desafiar nuestros esquemas mentales y plantearnos algunas preguntas pertinentes: ¿Cómo pueden reflejar nuestros indicadores las necesidades de comunidades concretas, a fin de visibilizar los desafíos reales que enfrentan y generar un cambio de carácter práctico? ¿Cómo podemos medir la manera en que las distintas comunidades perciben sus propios patrones de éxito, en la vía hacia la paridad de género en el mundo del trabajo? En lugar de imponer nuestros propios patrones, ¿qué más podemos hacer para asegurar que el bienestar de las mujeres y niñas ocupa un lugar central en nuestras iniciativas?

Creo que tenemos que esforzarnos más en escuchar lo que las mujeres y niñas tienen que decir, y luego adoptar medidas que respondan a sus experiencias. Por consiguiente, insto a todos los participantes en esta Cumbre a dar prioridad a las necesidades y exigencias de todas las comunidades locales. Debemos privilegiar un enfoque basado en la participación de los interesados, que sitúe a las personas y comunidades en el centro de todas nuestras estrategias. De ese modo, estaremos en mejores condiciones para lograr una mayor paridad de género, al tiempo que comprenderemos mejor las necesidades contextuales de comunidades concretas.

Además, al priorizar la incorporación de las consideraciones de género en la educación y otros sectores, logramos de forma natural que las mujeres desempeñen un mayor papel en la vida social, económica y política de sus comunidades, sociedades y naciones. De esta forma, nuestras iniciativas impulsarán un sistema colaborativo de empoderamiento, que reconozca y celebre las diferencias entre nuestras culturas, defendiendo al mismo tiempo los derechos fundamentales de todas y cada una de las mujeres a dirigir su propio destino.

Necesitamos procesos estructurados de participación y diálogo, a fin de crear espacios seguros para escuchar a las personas, comprender su forma de pensar, descubrir lo que creen y hallar la mejor forma de colaborar con ellas. Animar a las comunidades a escoger sus propios valores, en lugar de imponer los nuestros, aumentará indudablemente nuestras posibilidades de éxito.

Cuando las comunidades se apropian los valores de la equidad y la igualdad, se crea un legado cultural. Ese legado — beneficioso para las generaciones presentes y futuras — constituye la única vía verdaderamente sostenible para progresar. Creo que, en este momento crucial en la historia de nuestro mundo, debemos trabajar juntos en aras de crear un legado de empoderamiento social, político y económico para las mujeres.

A fin de lograr este objetivo, debemos promover políticas que hagan hincapié en una sana conciliación entre el trabajo y la vida familiar, como parte integrante de unas condiciones de trabajo dignas y decorosas para las mujeres. Esas políticas también deben centrarse en las estructuras de apoyo. Permítanme citar un ejemplo de mi propio país, Malta. Las estadísticas de Eurostat correspondientes al año pasado mostraron que la tasa de empleo de Malta registró el mayor aumento de todos los Estados miembros de la Unión Europea, lo cual ha tenido beneficios directos para las mujeres en edad de trabajar. Ello contó con el apoyo de leyes, estructuras y políticas dirigidas a atender las necesidades de las mujeres como, por ejemplo, el acceso gratuito a guarderías infantiles para las mujeres trabajadoras. Su repercusión ha sido inmensa en la vida laboral de las mujeres en Malta. Asimismo, se ha producido un incremento lento, pero constante, en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de Malta.

Inspirándonos en estos avances, que están teniendo lugar en nuestras distintas naciones, debemos crear un legado que sitúe a las mujeres — y sus experiencias — en el centro de nuestras deliberaciones. De ese modo, debemos construir economías verdaderamente inclusivas, que valoren la participación de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad, junto a los hombres, como colaboradoras respetadas y de pleno derecho, que contribuyen a fortalecer nuestras sociedades y naciones.

No podemos dormirmos en los laureles. Es el momento de actuar. Trabajemos juntos a fin de generar un cambio significativo para todas las mujeres y niñas en todo el mundo.

El Presidente

Es ahora el turno de la Excelentísima Sra. Ameenah Gurib-Fakim, Presidenta de la República de Mauricio.

Sra. Gurib-Fakim

Presidenta de la República de Mauricio
(*original inglés*)

Es para mí un placer y un honor estar aquí esta tarde, con todos ustedes, en la celebración de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo. Quisiera dar las gracias al Sr. Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo y Secretario General de la Conferencia, por su amable y cordial invitación a dirigirme a esta prestigiosa asamblea y por permitirme compartir tribuna con dos eminentes oradoras y Jefas de Estado, las Presidentas de la República de Malta y de la República Federal Democrática de Nepal.

La Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de este año se centra en el tema de las mujeres en el trabajo. El mensaje que se está dirigiendo al cursar una invitación a tres mujeres Jefas de Estado para conversar sobre este tema es, sin duda, claro y rotundo: que las mujeres tienen un futuro de trabajo y que la iniciativa del centenario de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo debería ser un componente importante de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Al avanzar hacia el centenario de la OIT, que se cumplirá en 2019, cabe reflexionar sobre la situación actual de las mujeres en el trabajo haciéndonos algunas preguntas: ¿Cómo es hoy en día la situación de las mujeres en el mercado laboral? ¿Existen mayores oportunidades de empleo para las mujeres? ¿Obtienen las mujeres el empleo que desean? ¿Consiguen igualdad de remuneración en el empleo? ¿Por qué debería mantenerse el empleo informal de las mujeres e incluso aumentar? Todo se resume en una dura realidad: el progreso de las mujeres en el mundo del trabajo es lento y aún está plagado de problemas en cuanto a la cantidad, la calidad y el acceso a los empleos. Tenemos la esperanza de que la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo proporcione el impulso necesario para alcanzar un futuro mejor para las mujeres en un mundo del trabajo en constante evolución.

El inicio de la historia de Mauricio, un pequeño Estado insular en desarrollo, estuvo trazado por esclavos y esclavas de las costas africanas y trabajadores en régimen de servidumbre de la India, que fueron llevados a Mauricio para trabajar la tierra. Me enorgullece decir que constituyeron la primera fuerza de trabajo del país y que ellos sentaron las bases de nuestra economía. A lo largo de los años, nos hemos desarrollado a partir de su determinación, perseverancia y sudor, y seguimos prosperando basándonos en su legado y su arduo trabajo. Su huella en nuestro desarrollo económico es indeleble; Mauricio es en la actualidad un país de ingresos medios y aspiramos a convertirnos en una economía de ingresos altos. Mauricio tiene una población de 1,2 millones de habitantes. En 2016, nuestra fuerza de trabajo estaba constituida por 581 000 personas, de las cuales el 39 por ciento eran mujeres. Las mujeres están presentes en todos los sectores de nuestra economía, y algunas de ellas ostentan altos cargos en los sectores público y privado. Nuestra tasa de desempleo se situó en el 7,3 por ciento el pasado año. Entre los desempleados, las mujeres eran más numerosas que los hombres, a pesar de que en general estaban más cualificadas.

Desde nuestra independencia en 1968, los sucesivos gobiernos se han comprometido en la protección de los derechos de las mujeres, así como en la mejora de su nivel y su calidad de vida. La creación, ya en 1982, de un ministerio dedicado a la mujer — denominado ahora Ministerio de Género y Desarrollo — da testimonio de la importancia acordada a los derechos de las mujeres. Se ha llevado a cabo una serie de políticas, programas y reformas legislativas a todos los niveles durante los últimos 40 años con el objetivo de empoderar a las mujeres y promover su seguridad, su bienestar y su seguridad económica, así como las de sus familias. También estamos asistiendo a una mejora lenta pero constante en la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, como la feminización de la administración pública, con un aumento en el número de mujeres en puestos de toma de decisiones de alto nivel. En lo que respecta a las mujeres en la política, ha habido un aumento significativo del 5 por ciento al 17 por ciento en el Parlamento nacional, así como en el ámbito gubernamental local.

Además, Mauricio ha comenzado a aplicar un Marco Nacional de Política de Género que propone la creación de alianzas estratégicas a todos los niveles, incluidos el sector privado, los medios de comunicación, los partidos políticos y las organizaciones de la sociedad civil, a fin de consolidar los recursos en pos de la igualdad de género. Dicho Marco Nacional también insta a las organizaciones del sector privado a crear un entorno favorable, que permita aprovechar el potencial y el talento de las mujeres, y también de los hombres, y a formular estrategias de recursos humanos que posibiliten políticas propicias para las familias. El objetivo consiste en forjar alianzas con el sector privado para promover el desarrollo y el crecimiento sostenibles e inclusivos, y así contribuir al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

El empoderamiento de la mujer y su movilidad ascendente en nuestra sociedad han estado presentes en nuestro desarrollo global mediante la educación gratuita hasta el nivel superior, los servicios de salud gratuitos y la ampliación de la protección y las prestaciones sociales. Los convenios de la OIT, que Mauricio ha ratificado e incorporado a su legislación nacional mediante la Ley de Derechos en el Empleo, también han ayudado a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en Mauricio, ya que garantizan un mandato de igualdad de género en lo que respecta a la igualdad de remuneración; la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación; la igualdad de acceso al mercado de trabajo, y la protección contra todas las formas de discriminación y violencia, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo. Otras garantías tales como los derechos fundamentales de los trabajadores, el derecho a la dignidad y al bienestar económico y social, la protección contra las prácticas y las decisiones abusivas, y la protección de la maternidad aseguran una protección adecuada a las trabajadoras de Mauricio.

Quisiera además destacar que hemos fomentado una cultura de un diálogo enriquecedor, consultas y negociación colectiva entre los sectores público y privado y los grupos de trabajadores, la cual allanó el camino para el crecimiento económico sostenible y la diversificación de la economía. No cabe duda de que la función de los trabajadores y del sector privado ha sido fundamental para nuestro progreso económico, haciendo el Gobierno las veces de facilitador en ese proceso, a través de la adopción de la combinación correcta de sólidas políticas.

En África, si bien se han logrado avances importantes para cerrar la brecha de género, esos logros no han impedido que las mujeres africanas continúen afrontando situaciones adversas. Las niñas aún tienen muchas menos probabilidades que los niños de beneficiarse de la educación secundaria, y tienen poca influencia en materia de recursos y normas. Esta situación restringe su acceso al empleo y, por consiguiente, limita sus posibilidades de obtener ingresos en la agricultura, las empresas o el mercado de trabajo. No hay que olvidar que las mujeres de África aportan una contribución considerable a la economía del continente. Son más activas en términos económicos como agricultoras y empresarias que las mujeres de cualquier otra región del mundo. Son ellas las que producen la mayor parte de los alimentos de África y poseen la tercera parte de todas las empresas. En 11 países africanos, las mujeres ocupan aproximadamente un tercio de los escaños en el Parlamento, una proporción superior a la de Europa. Más allá de sus actividades remuneradoras, las mujeres constituyen una pieza fundamental en la economía del hogar y el bienestar de la familia, y desempeñan una función de liderazgo primordial — aunque en ocasiones no reconocida — en sus comunidades y naciones. No obstante, existen muchas limitaciones que impiden que las mujeres africanas aprovechen todo su potencial, ya sea como dirigentes en la vida pública, en juntas directivas o en el desarrollo de sus empresas, lo que, a su vez, frena el potencial económico del continente.

La eliminación de la desigualdad de género y el empoderamiento de la mujer podrían aumentar el potencial productivo de mil millones de africanos, lo que daría un gran impulso al potencial de desarrollo del continente. Quisiera felicitar a todos los jefes de las delegaciones y los representantes del Grupo Gubernamental, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores por su formidable espíritu de diálogo y consenso que siempre ha acompañado y respaldado sus discusiones y decisiones, así como por las diversas resoluciones y convenios adoptados durante el transcurso de casi un siglo. Ese espíritu de consenso ha transformado el mundo del trabajo: han sido ustedes quienes han configurado el programa de la OIT, y sus legados representarán hitos importantes en la historia de la humanidad. Los felicito también por los fructíferos resultados que han obtenido tras deliberaciones intensas y constructivas en esta 106.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y por la adopción de la recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. Me complace observar que la OIT alienta al Grupo Gubernamental, al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores a que incluyan un alto porcentaje de mujeres en sus delegaciones, con miras a que la participación en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo refleje la igualdad de género.

En 2015, los dirigentes del mundo adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) están vinculados de manera indisoluble en el ODS 5 relativo a la igualdad de género y el ODS 8 sobre el trabajo decente y el crecimiento económico. El reto que plantean estos ODS reside en que la responsabilidad de su consecución es universal, y recae tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Al promover la igualdad de género y abordar la consecución de los ODS de manera integral puede facilitarse una configuración favorable de resultados simultáneos disminuyendo la mortalidad infantil y en la niñez, aumentando el nivel de los ingresos y la participación de la fuerza de trabajo, y fomentando una mayor inversión en la educación de los niños. Consideramos que la OIT, al igual que otros organismos de las Naciones Unidas, debería analizar y adoptar las medidas necesarias para ayudar a alcanzar las metas y los objetivos pertinentes de la Agenda 2030.

Quisiera destacar que los retos que plantea la consecución de los ODS también se ven afectados por las realidades geoeconómicas y políticas a nivel mundial. El mundo del trabajo recibe la influencia de los cambios que se producen en los métodos de producción en la era de la cuarta revolución industrial. Los saltos científicos y tecnológicos repercuten profundamente en la naturaleza de los trabajos, el crecimiento nulo del empleo y una mayor automatización en los sectores manufacturero y de servicios. Estos cambios radicales imponen grandes responsabilidades a los gobiernos, la comunidad empresarial y los trabajadores para que examinen y adopten las estrategias adecuadas destinadas a sostener el empleo, reducir las desigualdades sociales y de los ingresos, y velar por la evolución de la combinación correcta de capital humano y competencias, a fin de respaldar el crecimiento y el desarrollo económico. Las instancias decisorias deben enfrentarse a un mayor descontento acerca de la naturaleza de la globalización, por lo que me conforta saber que en las deliberaciones que se mantienen en diversos foros, entre ellos el de la OIT, se percibe cada vez más la necesidad de fomentar un crecimiento inclusivo y una mayor participación de la mujer en las actividades económicas.

Las mujeres representan la mitad de la población mundial y merecen un acceso en pie de igualdad a la salud, la educación, la participación económica, las posibilidades de generar ingresos y la facultad de adoptar decisiones políticas. Como se dijo en el Foro Económico Mundial, la mejora de la igualdad de género podría redundar en dividendos económicos importantes.

En los países en desarrollo, si se aumenta la participación de las niñas en el sistema educativo se obtendrá un efecto multiplicador, ya que habrá una distribución de los ingresos futuros equivalente a un posible aumento del 1,5 por ciento del producto interno bruto. Asimismo, la mayor intervención de la mujer en la vida pública afecta a cuestiones con repercusiones sociales más amplias y para la vida familiar, la educación y la salud; su participación propicia una mayor credibilidad en las instituciones y genera mejores resultados democráticos.

La participación o la falta de participación de la mujer en la economía formal también es un asunto que atañe al mundo empresarial; el talento y la intuición de las mujeres sigue siendo uno de los recursos empresariales menos aprovechados. Me complace observar que los dirigentes empresariales y los gobiernos aceptan cada vez más que es necesario superar los obstáculos para lograr la igualdad. Los empresarios abordan la paridad entre los géneros en términos de justicia e igualdad y son más conscientes de los fundamentos de la diversidad en sus juntas directivas; la presencia de la mujer favorece la adopción de decisiones empresariales fundamentadas y la innovación en las empresas. En cuanto a los cargos directivos, se ha demostrado que las empresas que cuentan con mujeres en sus comités de gestión obtienen mejores resultados.

Quisiera ahora referirme a las conclusiones del informe OIT-Gallup, que ponen de relieve algunos de los obstáculos que, pertinazmente, se interponen a la participación de las mujeres en las actividades económicas. Entre ellos, el equilibrio entre el trabajo y la familia, la escasez de servicios de cuidados asequibles, la desigualdad salarial, el persistente trato poco equitativo y el acoso en el lugar de trabajo, la desigualdad de oportunidades y la falta de mecanismos de reparación, la discriminación y, en muchas regiones, las normas culturales y sociales.

Si bien hay muchos países que están reduciendo las disparidades, a escala mundial, tan sólo el 54 por ciento de las mujeres en edad de trabajar participan en la economía formal frente al 81 por ciento de los hombres. Las mujeres constituyen una parte considerable de la población que, con poca esperanza, busca empleo; sus tasas de desempleo son, en promedio, un 2 por ciento más elevadas que las de los hombres. Su representación media en órganos rectores es sólo del 14 por ciento, y únicamente en cinco países — Islandia, Noruega, Francia, Letonia y Finlandia — han logrado superar el límite del 30 por ciento.

La desigualdad salarial es persistente. A nivel mundial, los ingresos medios de las mujeres son algo menos de la mitad de los de los hombres. Noruega, Eslovenia y Suecia, por ejemplo, han logrado buenos resultados en este sentido. En África, Mozambique, Tanzania y Rwanda se cuentan entre quienes más éxito han cosechado, por lo que su ejemplo debería seguirse a mayor escala. En algunos países existen aún instrumentos legislativos restrictivos, que impiden que las mujeres tengan acceso a servicios financieros, reciban bienes en concepto de herencia, y accedan a tierras y bienes muebles, e incluso que simplemente abran una cuenta bancaria. Los estereotipos a nivel empresarial y los juicios sociales socavan asimismo la capacidad de las empresarias, ya sea de grandes o de pequeñas y medianas empresas.

No debemos subestimar el hecho de que las mujeres tienen que trabajar, en muchos casos, horas adicionales. Integran la fuerza de trabajo, pero siguen siendo las principales encargadas de realizar tareas no remuneradas, como las relativas a la prestación de cuidados y las labores domésticas. Las mujeres están pagando el precio de ser madres y cumplen dobles turnos de trabajo: el profesional y el que supone la crianza de sus hijos. Es importante, pues, que saquemos provecho de las políticas innovadoras que existen en ciertos países, como los nórdicos, dirigidas a facilitar la integración de las mujeres en la fuerza de trabajo. Por ejemplo, disposiciones financieras que permitan atender a los niños y a los ancianos en el hogar, asignaciones y subsidios familiares, licencia parental, períodos de interrupción de la carrera profesional, licencias sabáticas, posibilidad de trabajar a distancia, horarios de trabajo reducidos y horarios flexibles. A largo plazo, estas medidas ciertamente arrojarán un rendimiento social y económico.

Existe una relación directa entre la educación y la formación de capital humano. Al invertir en la educación de las niñas, sin restringirlas a determinados ámbitos de estudio, estaremos también propiciando su emancipación. Si alentamos a las niñas a que se dediquen a esferas científicas, a las matemáticas, a la ingeniería, a la arquitectura, y a otros campos especializados, mejoraremos sus perspectivas de carrera. Deberían quizás preverse medidas más decididas y de discriminación positiva mediante una diversidad de instrumentos de política impositiva y social con objeto de facilitar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo. Pero más importante aún, y más familiar para todos ustedes hoy aquí reunidos, es la necesidad de contar con la cooperación público-privada en un espíritu de tripartismo que ayude a forjar consensos con miras a reducir la brecha entre hombres y mujeres.

Para concluir, recuerdo que, como observó el Director General en su Memoria sobre la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, los fundadores de la OIT demandaban justicia social cuando comenzaron sus deliberaciones hace 98 años. Este anhelo de justicia social se vuelve aún más acusado cuando nos damos cuenta de los nexos e interrelaciones que existen entre los ámbitos social, económico y político. Deben vencerse todas las situaciones de injusticia. Confío en que las deliberaciones que se mantengan en el contexto de la iniciativa del centenario pongan de relieve los valores en que se basan el programa y las iniciativas de la OIT. Nos corresponde a todos nosotros en cuanto representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores conseguir, por medio de las políticas y medidas adecuadas, la eliminación de las disparidades por motivos de sexo y la facilitación de la participación de las mujeres en el trabajo, objetivos por demás decisivos.

El Presidente

Escucharemos ahora a la Excelentísima Sra. Bidya Devi Bhandari, Presidenta de la República Federal Democrática de Nepal.

Sra. Bhandari

Presidenta de la República Federal Democrática de Nepal
(original inglés)

En primer lugar, quisiera dar las gracias al Sr. Ryder por su invitación y por la excelente organización de este importante evento.

En mi calidad de primera mujer Presidenta de la República Federal Democrática de Nepal, tengo el insigne honor de representar a Nepal y al pueblo nepalés en la presente cumbre. En ese sentido, al compartir con esta augusta asamblea los históricos avances políticos logrados a expensas del sacrificio y la implacable lucha del pueblo nepalés, siento que todo mi país se ve enaltecido.

Observamos que la comunidad internacional ha manifestado un vivo interés por nuestra transición de una situación de conflicto a una reforma política de carácter pacífico, así como por las medidas que hemos adoptado con objeto de superar el conservadurismo y deshacernos de las estructuras sociales obsoletas. Nuestro país ha emprendido la senda de la transformación social.

Aprovecho la ocasión para transmitirles los saludos sinceros y los mejores deseos del Gobierno y del pueblo trabajador de Nepal, país conocido como la tierra de Buda Gautama y del Monte Everest.

También quisiera expresar mi agradecimiento a la OIT por su especial contribución a la promoción de un mundo del trabajo decente, equitativo y justo desde un punto de vista social. Ante la inminencia de su centésimo aniversario, que se celebrará en 2019, felicito a la Organización por haber centrado una de sus iniciativas para el centenario en la cuestión de las mujeres en el trabajo.

Mi más sincero agradecimiento a todos los mandantes de la OIT por haber elegido a Nepal como miembro del Consejo de Administración en la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La función que ejercen los sindicatos en el mantenimiento de la paz y de unas relaciones laborales armoniosas contribuye en última instancia al desarrollo económico y a la prosperidad de la sociedad en su conjunto, por lo que reconocemos el papel que desempeñan en el progreso de nuestra nación.

El Programa de Trabajo Decente de la OIT constituye una herramienta esencial para lograr una globalización equitativa de la que todos podamos obtener beneficios. Este objetivo podría alcanzarse si todos los países tuviesen debidamente en cuenta la dignidad y el valor del trabajo. A fin de que el trabajo sea más digno, hemos de crear un entorno propicio al intercambio de las mejores prácticas y a la promoción de ideas innovadoras.

En 2015, los líderes mundiales adoptaron la ambiciosa Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Observamos con satisfacción que todos los pilares del Programa de Trabajo Decente han sido debidamente integrados en la Agenda 2030 y que la igualdad de género figura en el Programa de Trabajo Decente como fin y, al mismo tiempo, como medio para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Si comparamos la situación actual con la de hace unas décadas, constatamos que las mujeres están mejor formadas y capacitadas, pueden acceder con más facilidad al mercado de trabajo, han logrado una creciente representación en los parlamentos y han asumido un mayor liderazgo en el seno de gobiernos y empresas. Sin embargo, aún no se ha alcanzado el objetivo de la plena igualdad de género. Ninguna sociedad puede subsistir mucho tiempo

sobre una base inestable de discriminación y desigualdad. Hemos de redoblar esfuerzos para cumplir con el deber que supone la eliminación de la discriminación contra la mujer.

A pesar de décadas de empeño, el nivel de aplicación de los compromisos internacionales sigue siendo insuficiente y los progresos relacionados con las mujeres en el mundo del trabajo han sido lentos y contenidos. Aún no hemos aprovechado todo el potencial que ofrecen las mujeres. Hemos de ser conscientes de que, sin el empoderamiento político, económico, social y cultural de la mujer, no es posible concebir el establecimiento de una sociedad igualitaria, justa y pacífica.

Al hablar de las mujeres en el mundo del trabajo, me siento profundamente conmovida por el grito de las trabajadoras migrantes vulnerables que son objeto de abusos y explotación. La subsistencia de algunas de las peores formas de trabajo y de la esclavitud contemporánea, que se manifiesta en prácticas tales como la trata de personas y el tráfico de mujeres y niñas, constituye una afrenta a la civilización. Esta situación no puede continuar.

En el transcurso de mi trayectoria política como líder estudiantil, activista por los derechos de las mujeres y sindicalista, he afrontado numerosos obstáculos. Incluso he podido constatar lo arduo y escarpado que es el camino que ha de recorrer una mujer para alcanzar una posición de liderazgo político en una sociedad patriarcal. Sin embargo, no he hecho frente a ninguna derrota en toda mi trayectoria. La enseñanza que podemos extraer de ello es que, con un firme compromiso y una voluntad inquebrantable, las mujeres pueden superar las pruebas políticas más difíciles.

Me complace compartir con ustedes que, a pesar de las limitaciones impuestas por una economía débil y de los retos que entraña una transición prolongada, Nepal ha logrado avances significativos en pro de la igualdad de género, tanto en el mundo del trabajo como en las esferas socioeconómica y política.

Dichos logros no son fruto del azar. La situación en que nos hallamos hoy en día deriva de una larga historia de lucha. Hemos dejado atrás una sociedad marcada por prácticas tan perniciosas como el sati o inmolación de las viudas, el matrimonio infantil, la poliandria, el pago de dotes, la exclusión social y la privación. Si hoy disponemos de derechos es gracias a las batallas libradas y a la sangre derramada por generaciones y generaciones de mujeres, hijas y hermanas, muchas de las cuales alcanzaron el martirio en el proceso.

Me parece importante recordar el indómito valor y sacrificio de Yogmaya Neupane, quien, en el hostil entorno social de 1941, se arrojó al río Arun al Este de Nepal y se ahogó junto a 67 otras mujeres en protesta contra el mal gobierno y las lacras socioculturales. Fue una pionera de la lucha por los derechos de las mujeres nepalesas. El periplo de transformación política y social de Nepal está cuajado de historias de sacrificio similares, protagonizadas por mujeres de todo signo y condición. Debo rendir el más sentido homenaje a todas aquellas próceres.

Al cabo de casi setenta años de incesante lucha, el 20 de septiembre de 2015, Nepal vio por fin promulgada la nueva Constitución, redactada para el pueblo a través de sus representantes electos. La nueva Constitución parte del ideal de una sociedad igualitaria basada en el principio de la inclusión proporcional y tiene por finalidad garantizar la igualdad y la justicia social y eliminar la discriminación y la opresión en todas sus manifestaciones. Comparativamente, los derechos garantizados por la nueva Constitución son de mayor entidad. Además, la Constitución contiene disposiciones específicas relativas a las mujeres, como el derecho a la protección contra la explotación y la violencia, el derecho a la igualdad de linaje, y la protección a través de medidas de discriminación positiva en la educación, la salud, el empleo y la seguridad social. No hay restricciones en cuanto a las opciones de empleo o profesionales en función del género. Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a presentar su candidatura y opositar a cargos en todos los servicios públicos, ya

sean civiles, militares o de otros órganos de seguridad. Cada vez hay más mujeres nepalesas en los efectivos que participan en las diversas operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. La discriminación salarial y en materia de remuneración por motivos de género está estrictamente prohibida. También es ilegal contratar a mujeres para que lleven a cabo trabajos peligrosos.

Entre otras medidas de empoderamiento se está aplicando una ley de discriminación positiva en el gobierno y el sector público. Además, un tercio de los puestos de la administración pública están reservados a las mujeres. Ello se ha traducido en una mayor participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones y ha abierto vías para un ascenso gradual de las mujeres a puestos de liderazgo. Obedeciendo a este espíritu progresista, se ha adoptado el principio de la representación inclusiva a fin de garantizar la presencia de las mujeres en puestos políticos. Y no se trata de mera retórica.

Me enorgullece decir que actualmente los cargos de Jefe de Estado y de Portavoz Parlamentario en Nepal están ambos ocupados por mujeres. Hasta la semana pasada, cuando tuvo que jubilarse la entonces titular del cargo, también el Tribunal Supremo estaba presidido por una mujer. En nuestro Parlamento, un tercio de los escaños ya están ocupados por mujeres. Según lo dispuesto en la Constitución, las elecciones a la presidencia y vicepresidencia deben tener lugar de manera que se asegure la representación de distintos géneros y diversas comunidades étnicas. En las dos cámaras parlamentarias, ya sea el portavoz o el portavoz adjunto deben ser mujer.

Me gustaría ilustrar esta idea con un ejemplo. Tras el movimiento popular de 2006, tuve el privilegio de presentar una resolución al Parlamento restaurado para proponer la representación obligatoria de un tercio de mujeres en todas las entidades estatales. Creo que todo largo viaje comienza con un pequeño paso.

La representación proporcional inclusiva de las mujeres se ha garantizado también en el plano local. La primera fase de las últimas elecciones municipales ha contribuido sobremanera a mejorar la representación política de la mujer. La segunda fase, que tendrá lugar dentro de dos semanas, culminará con el pleno cumplimiento del mandato constitucional de contar con un mínimo del 40 por ciento de mujeres en esos órganos electos. Conforme a esta nueva organización, las mujeres ocuparán un número igual de cargos directivos en los órganos locales.

Se ha establecido una comisión independiente, la Comisión Nacional de la Mujer, con la facultad de supervisar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legislativas relativas a las mujeres, así como las obligaciones contraídas por Nepal en virtud de los instrumentos en los que es parte.

De conformidad con la Constitución, las futuras elecciones a las asambleas estatales y al Parlamento federal abarcarán la totalidad de nuestro espectro político nacional y reflejarán el mosaico de nuestra diversidad social y de género. El modelo de representación política de las mujeres que hemos adoptado podría servir de inspiración a otros países.

Nepal ha suscrito siete de los ocho convenios fundamentales de la OIT, y su Constitución ha integrado los principios fundamentales del derecho al empleo, al trabajo y a la seguridad social, así como el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, y el derecho de negociación colectiva.

La política nacional de empleo refrendada por el Gobierno en 2015 ha incorporado una dimensión de género e inclusión social. El Gobierno ha introducido la presupuestación con perspectiva de género y ha destinado recursos financieros a programas de promoción de la igualdad de género. Se están llevando a cabo programas de mejora de la condición de la

mujer en varios distritos, establecidos por la Presidencia, lo que demuestra la extrema importancia y prioridad política que se ha otorgado a este tema.

Hemos avanzado hacia la igualdad de género en el mercado de trabajo y así lo atestiguan datos estadísticos recientes. La tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo de Nepal es la más elevada en la región de Asia Meridional y la decimoséptima a nivel mundial. Hace 22 años, la participación de la mujer rondaba el 66 por ciento, pero en 2015 superaba ya el 80 por ciento.

Nos hemos dotado de políticas y de un marco jurídico necesario para que la presencia de la mujer en el trabajo sea más decente, más segura y más equitativa y respetuosa de la dimensión de género. Asimismo, hemos enmendado y reformado gradualmente la legislación y la estructura jurídica vigentes.

El proceso de empoderamiento de la mujer queda igualmente ilustrado por la disposición experimental destinada a fomentar el acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra. Cuando sólo el 8 por ciento de las mujeres eran propietarias, el gabinete ministerial al que yo pertenecía aprobó una política de exoneración de las tasas de registro en los casos de cesión de la propiedad a mujeres. En cuestión de un año aumentó el porcentaje de mujeres propietarias hasta alcanzar el 26 por ciento.

Los logros de Nepal en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con el género nos han infundido esperanzas de un futuro mejor. Se ha avanzado mucho en todos los aspectos: alfabetización, tasa de escolarización, salud materna, tasa de mortalidad materna, empoderamiento de la mujer y participación política. Me complace decir que, en términos comparativos, Nepal es el país con la mayor tasa de matriculación de niñas en la enseñanza secundaria a nivel mundial.

Nuestro empeño por abordar los asuntos relacionados con el empoderamiento de la mujer de manera más integral han creado un espacio dinámico para la participación de las mujeres en las actividades económicas. Estamos observando un aumento apreciable en el número de empresas creadas y lideradas por mujeres. La adopción de políticas y medidas prácticas que tienen en cuenta el género ha generado un aumento de la participación de las mujeres en la estructura económica, como empresarias y como trabajadoras.

Pese a los progresos registrados en varios ámbitos, hemos de redoblar esfuerzos si queremos lograr una estructura económica y un mercado laboral equitativos para las mujeres. Existen dificultades en varios frentes. El trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres aún no se contabiliza como parte de la economía. La formación profesional y la educación de calidad que puedan crear un valor añadido en el mercado no se han extendido aún a la totalidad del país y de la estructura social. Se requiere una transformación en ese sentido que pasa por estudiar los factores estructurales y crear más oportunidades que favorezcan específicamente a las mujeres.

El empoderamiento de las mujeres es más que una obligación moral. Es un motor esencial del desarrollo sostenible y la transformación socioeconómica. Necesitamos transformar los estereotipos de género en la sociedad y en el lugar de trabajo, y atacar las desigualdades estructurales. Simplemente con leyes no se pueden combatir todos los flagelos sociales ni las malas prácticas. Se necesita un cambio de conducta, llevado a cabo de manera integradora mediante la educación y la concienciación.

La revolución de la tecnología de la información ha hecho posible que un gran número de mujeres acceda al mercado de trabajo mundial. Para usar Internet como una herramienta de empoderamiento debemos reforzar nuestra conectividad digital y garantizar el acceso universal.

Los países sin litoral y menos adelantados, Nepal entre ellos, se enfrentan a limitaciones y problemas específicos. La comunidad internacional debe desempeñar un papel constructivo a fin de integrar a las mujeres de estos países en las cadenas de valor de la producción.

Antes de concluir, quisiera destacar el poder de las mujeres en materia de creación, educación y desarrollo, los cuales constituyen la base de la creatividad, la cultura y la solidaridad. Para mejorar la condición de la mujer desde el punto de vista social, económico y político, necesitamos redoblar nuestros esfuerzos en el ámbito familiar, tanto en nuestra nación como fuera de nuestras fronteras.

Hago un llamamiento a las personas del mundo entero, mujeres y hombres por igual, a fin de que multipliquen sus esfuerzos para conseguir la igualdad en sus hogares, en la sociedad, en el lugar de trabajo, en la vida nacional, y en el mundo en general.

Para finalizar, quisiera reiterar mi agradecimiento a la OIT por su acertada decisión de celebrar esta Cumbre sobre el importante tema de la mujer en el trabajo, y por invitar a tres mujeres Jefas de Estado, entre ellas, yo misma, a hacer uso de la palabra ante esta asamblea. Estoy segura de que los resultados de la Cumbre ayudarán a promover la causa de las mujeres en el trabajo en todo el mundo.

El Presidente

A título personal y en nombre de la 106.^a reunión de la Conferencia extiendo mi más sincero agradecimiento a las tres Presidentas por haber viajado hasta esta hermosa ciudad de Ginebra para dirigirse a la Conferencia. El que tres Jefas de Estado hayan aceptado recorrer tal distancia para asistir a la asamblea general anual de nuestra Organización es un tributo y un gran honor para la OIT. Tengo la certeza de que sus observaciones quedarán grabadas en la mente y en los corazones de todos los presentes. Estas tres ilustres damas — que han logrado escalar hasta la cúspide de la vida política en sus respectivos países — han hecho resonar un mensaje fuerte y claro en la Sala de Asambleas esta tarde: sí se puede conseguir la igualdad en el mundo del trabajo.

(Se levanta la sesión especial a las 16.35 horas.)