

**PARA DECISIÓN**

## TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

**Cuestiones planeadas en la 98.<sup>a</sup> reunión (2009)  
de la Conferencia Internacional del Trabajo****Seguimiento de la adopción por la Conferencia  
de la Resolución relativa a la igualdad  
de género como eje del trabajo decente**

1. En su 98.<sup>a</sup> reunión (junio de 2009), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (véase el anexo). La Resolución incluye las conclusiones de la discusión general sobre este tema e invita al Consejo de Administración a que «preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras actividades sobre la igualdad de género entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo y que solicite al Director General que las tenga en cuenta en la aplicación del Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011 y en la asignación de los recursos que estén disponibles durante el bienio 2008-2009».
2. En las conclusiones:
  - se examina la situación actual de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, los progresos realizados hacia una mayor igualdad y los desafíos pendientes de respuesta para que la igualdad de género sea una realidad en el mundo del trabajo;
  - se describe la función de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de la OIT y se identifican las medidas y los medios para avanzar con arreglo a los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, de conformidad con la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, y
  - se pide a la Oficina que las ponga en práctica de manera coordinada y eficaz a través de los programas pertinentes en la sede y las oficinas exteriores, que tome disposiciones para supervisar los progresos y el impacto, y que informe al Consejo de Administración sobre el seguimiento.
3. El presente documento ilustra el enfoque adoptado por la Oficina para dar efecto a las conclusiones. Se basa en consultas celebradas en toda la Oficina, durante las cuales se establecieron vínculos con el Programa y Presupuesto para 2010-2011 a fin de precisar prioridades comunes y definir actividades para poner en práctica las conclusiones. En consultas ulteriores se tendrá en cuenta la elaboración de planes de trabajo basados en los resultados para el bienio próximo. En esos planes de trabajo se establecerán esferas de

acción prioritarias y asignaciones de recursos, sobre la base de los resultados de los Programas de Trabajo Decente por País, para alcanzar las metas de cada resultado previstas en el Programa y Presupuesto.

## Difusión y promoción

4. Después de la reunión de la Conferencia, las conclusiones fueron incorporadas en varias actividades nacionales, regionales e internacionales de promoción y formación, incluido el período de sesiones anual del Consejo Económico y Social de la Naciones Unidas (Ginebra, julio de 2009); el XV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (Sidney, septiembre de 2009); el Seminario latinoamericano para las comisiones tripartitas sobre la igualdad de género, en el que participaron diez países (Asunción, agosto de 2009); el Taller nacional sobre estrategias para el empleo y el trabajo de las mujeres con la participación de una red de académicos, investigadores, funcionarios gubernamentales e interlocutores sociales (Nueva Delhi, julio de 2009), y varios talleres organizados por el Centro Internacional de Formación de Turín (Centro de Turín). Las conclusiones se publicaron en el sitio web de la OIT y tienen hiperenlaces con los programas pertinentes que se refieren al género <sup>1</sup>.

## Actual crisis económica

5. La respuesta a la crisis mundial contenida en las conclusiones está en conformidad con el Pacto Mundial para el Empleo <sup>2</sup>. El Pacto hace varias alusiones a las dimensiones de género de la crisis y dice lo siguiente en el párrafo 24:

La actual crisis debería considerarse como una oportunidad para formular nuevas respuestas de política favorables a la igualdad de género. Los paquetes de recuperación que se apliquen durante las crisis económicas tienen que tomar en consideración el impacto de éstas en la situación de las mujeres y de los hombres e integrar consideraciones relativas al género en todas las medidas. Las mujeres deben poder expresar su opinión en igualdad de condiciones que los hombres en el marco de la discusión sobre los planes de recuperación, tanto en lo relativo a su diseño como a la evaluación de sus resultados.

6. En las conclusiones también se invita a la Oficina a mejorar su programa de investigación y su base de conocimientos sobre cuestiones emergentes, en especial en el contexto de la crisis actual, para identificar las nuevas tendencias y modalidades en el mundo del trabajo. El informe de la OIT *Proteger a las personas y promover el empleo*, dirigido a la reunión en la cumbre del G-20 (Pittsburgh, septiembre de 2009), señala que la crisis ha afectado a hombres y mujeres de manera diferente.

<sup>1</sup> [http://www.ilo.org/gender/Events/lang--es/WCMS\\_111473/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Events/lang--es/WCMS_111473/index.htm).

<sup>2</sup> Véase el documento GB.306/3/1 para consultar el seguimiento del debate y las decisiones de la Conferencia, sobre la crisis económica y del empleo.

## Programa de Trabajo Decente

### Empleo

7. Las conclusiones subrayan la necesidad de crear empleos teniendo en cuenta la dimensión de género de manera de que los pobres, especialmente las mujeres pobres, puedan beneficiarse del crecimiento económico y participar en él. La Oficina seguirá procurando incorporar la dimensión de género en las diversas esferas relativas al empleo, mediante el asesoramiento en materia de políticas, instrumentos adicionales, cooperación técnica y desarrollo de la capacidad de los mandantes, promoviendo de esa forma el empleo decente y productivo y las oportunidades de obtener ingresos tanto para las mujeres como para los hombres. Se seguirá promoviendo la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres y los hombres a través de las directrices existentes en materia de género que abarcan todos los ámbitos de política del Programa Global de Empleo. Se incorporarán mejor las cuestiones de género en una versión experimental de la *Guide on country level assessment of crisis impact on employment* (Guía para la evaluación en los países del impacto de la crisis sobre el empleo).
8. Para fomentar el espíritu empresarial de la mujer contribuyendo a su autonomía económica e incorporando las cuestiones relativas a la igualdad de género en la creación de empresas, la OIT lleva adelante iniciativas basadas en el Programa de desarrollo del espíritu empresarial de la mujer (WED). En el marco de este programa se preparan nuevos folletos de la serie *Voces de Mujeres Emprendedoras*, que describen experiencias personales de mujeres que han tenido éxito en sus empresas, en Rwanda, Malí, Nigeria, Camerún y Senegal, y sus actividades en respuesta a la crisis. El Foro sobre el desarrollo del espíritu empresarial de la mujer (El Cairo, octubre de 2009) proporciona una base para la integración en África del Pacto Mundial para el Empleo, y ofrece a las empresarias un espacio para intercambiar las buenas prácticas sobre las empresas sostenibles que pertenecen a mujeres en el contexto de la actual crisis y en el futuro.
9. Con respecto al desarrollo de competencias, en julio de 2009 se puso en marcha en la India una nueva iniciativa para mejorar las competencias de los trabajadores domésticos y promover su empleabilidad y sus condiciones de vida y de trabajo. Elaborada en colaboración con el Gobierno de la India, en esta iniciativa el desarrollo de las competencias ofrece una oportunidad inicial para la profesionalización y organización de los trabajadores domésticos. Se impartirán cursos de capacitación a través de alianzas del sector público y el privado con el apoyo técnico de la OIT, destinados a 250 mujeres y hombres cursillistas, antes de ampliar su alcance.
10. En la reunión técnica sobre deficiencias, tendencias e investigaciones actuales respecto de las dimensiones de género en el empleo agrícola y rural: distintas vías para superar la pobreza (Roma, marzo y abril de 2009), organizada conjuntamente por la OIT, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola (FIDA), se identificaron dificultades y analizaron las prácticas óptimas relativas a las dimensiones de género del empleo agrícola y rural para prestar un apoyo más eficaz a los responsables de formular las políticas. Las conclusiones culminarán con la elaboración de informes de política conjuntos, en particular un informe sobre la necesidad de tener más en cuenta el género en las obras públicas del medio rural.

## Protección social

11. Una protección social eficaz contribuye al crecimiento justo, la estabilidad social y una mayor productividad. En las conclusiones de la Conferencia se reconoce que la seguridad social es una herramienta poderosa para reducir la pobreza y la desigualdad. La forma más eficaz de lograr la seguridad de los ingresos y el acceso a la atención de salud consiste en proporcionar prestaciones de seguridad social. Estas prestaciones ayudarán en particular a las mujeres del sector informal de la economía, con empleos precarios e inestables, y a las mujeres con responsabilidades familiares. La OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas, llevan adelante una iniciativa para la formulación de un concepto común de nivel mínimo de protección, que podría consistir en servicios sociales esenciales, un conjunto básico de medidas sobre transferencias de efectivo y acceso a la atención de salud. Se están elaborando mecanismos de apoyo para los países con el fin de que planifiquen y apliquen planes sostenibles de transferencia social. En la Reunión tripartita de expertos sobre estrategias para la extensión de la cobertura de la seguridad social (Ginebra, septiembre de 2009) se desarrolló aún más el componente de la transferencia social y se confirmó que el nivel mínimo de protección social constituye un elemento capital de la Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos, organizada por la OIT.
12. La Oficina examina más a fondo las cuestiones de género relativas a las necesidades específicas de los hombres y las mujeres en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se están recopilando nuevas estimaciones mundiales sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, desglosadas por sexo y edad. Las nuevas estimaciones se presentarán en el Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Estambul, 2011), que dedicará una reunión especial al género y la seguridad y salud en el trabajo. Se prepara actualmente una versión actualizada de SOLVE, material de formación sobre la gestión de los problemas psicosociales en el trabajo, que incluye la violencia y el VIH/SIDA con objeto de elaborar una política integral a nivel de las empresas u organizaciones. Se ha previsto que las sesiones de formación comiencen en 2011. Además, la Oficina planifica aumentar el número de programas conjuntos de cooperación técnica sobre género y VIH/SIDA para abordar las estructuras subyacentes que perpetúan las desigualdades de género y la vulnerabilidad ante la infección por el VIH.
13. Con respecto a las condiciones de trabajo, la Oficina sigue abordando cuestiones relativas a la persistente remuneración desigual entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. En una actualización de la primera edición del informe *Global Wage Report* se pone de relieve la disparidad en la remuneración de los hombres y las mujeres, que muestra las diferencias de los efectos de la crisis económica sobre los sueldos en función del género. En sus esfuerzos por promover condiciones decentes de trabajo para los trabajadores domésticos y responder a los crecientes conflictos entre el trabajo y la vida familiar de los trabajadores con responsabilidades familiares, la Oficina prosigue su labor preparatoria para formular una norma relativa a los trabajadores domésticos sobre la que se deliberará en las reuniones de 2010 y 2011 de la Conferencia. Al final de 2009, aparecerá una publicación sobre las alianzas en el lugar de trabajo para el cuidado de los niños, con la finalidad de ayudar a los responsables de las políticas y los interlocutores sociales a hallar soluciones prácticas. Talleres tripartitos formarán parte de las actividades de promoción previstas para esta publicación. En el marco de las estrategias mundiales y nacionales de la Oficina para promover los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) 4 y 5 sobre la protección de la salud del recién nacido y de la madre y el niño a través de una mejor protección de la maternidad en el trabajo, se está preparando conjuntamente con la OMS un módulo titulado *Maternity Protection Resource Kit*. Se utilizará con carácter experimental en Camboya, China, Filipinas y República Unida de Tanzania.

14. El enfoque global de la protección de los trabajadores migrantes se centra en la asistencia prestada para la formulación y aplicación de políticas de migración de los trabajadores que tengan en cuenta la dimensión de género. El apoyo prestado a los mandantes para la protección de las trabajadoras migrantes se referirá a determinadas ocupaciones, como el trabajo doméstico y se basará en el Marco Multilateral para las Migraciones.

## Principios y derechos en el trabajo

15. En las conclusiones de la Conferencia se indica que las normas internacionales del trabajo constituyen un importante medio para promover la igualdad de género de todos los trabajadores en el mundo del trabajo. La ratificación de los convenios fundamentales sigue formando parte de la campaña de ratificación del Director General, que exhorta a su ratificación universal para 2015<sup>3</sup>. Es prioritario acelerar el proceso de ratificación y aplicación de estos convenios, especialmente habida cuenta de los resultados pertinentes del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015<sup>4</sup>. En las conclusiones se insta a adoptar un plan de acción práctico para la ratificación universal del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); así como a fomentar la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Teniendo en cuenta la elevada tasa de ratificación de los convenios fundamentales y la labor realizada en numerosos países para promover la ratificación, se recurrirá a un enfoque más específico que tenga en cuenta la situación de cada país en particular.
16. Se determinarán en cada caso concreto las medidas para promover y aplicar otros convenios que se destacan en las conclusiones — el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) — para satisfacer las necesidades y solicitudes de los mandantes y atender a las observaciones de los órganos de supervisión de la OIT.
17. En las conclusiones se insiste en la necesidad de mejorar la legislación y las políticas nacionales sobre el trabajo infantil y de integrar las consideraciones de género en los métodos para combatir las peores formas de trabajo infantil. Se ha realizado una importante labor, aún en curso, en relación con la aplicación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), sobre todo por conducto del Programa Internacional para la Erradicación de Trabajo Infantil (IPEC). La Conferencia mundial sobre el trabajo infantil que se celebrará en 2010 pondrá de relieve la situación particular de las niñas al respecto. La referencia que se hace en las conclusiones a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, proporciona la oportunidad de contribuir a la labor sobre las importantes dimensiones de género en el trabajo forzoso u obligatorio.
18. Para contribuir a las iniciativas de aplicación y cumplimiento, se promoverá la adopción de sistemas de administración e inspección del trabajo sólidos y eficaces. Se alentará la creación de redes en el ámbito nacional e internacional para ampliar la capacidad gubernamental de seguimiento y aplicación de las políticas, las leyes y los reglamentos

<sup>3</sup> OIT: *Trabajo decente: Algunos retos estratégicos en perspectiva*, Informe del Director General, Informe I (C), Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008.

<sup>4</sup> Véanse los resultados 14, 15, 16 y 17 del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 (documento GB.304/PFA/2 (Rev.)).

sobre igualdad de género. Se fomentarán los programas de formación destinados a jueces, inspectores del trabajo y otros funcionarios públicos, y se elaborarán nuevos instrumentos, para que se aplique una perspectiva de género al principio de la igualdad de oportunidades en el empleo y a la solución de conflictos sobre discriminación. Los programas de formación de esta naturaleza organizados por el Centro de Turín en los últimos años han arrojado resultados positivos. Se ultimaré próximamente un nuevo módulo de formación global para los inspectores del trabajo que incluye la igualdad de género como tema transversal. La Oficina sigue prestando asistencia a los Estados Miembros mediante auditorías de administración e inspección del trabajo, y en particular realiza un examen sobre la forma en que estos servicios gubernamentales permiten reflejar y aplicar los principios de la igualdad de género.

## **Diálogo social**

19. El diálogo social y el tripartismo constituyen herramientas de política esenciales para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo en los ámbitos internacional, regional, nacional, comunitario y empresarial. La Oficina ha ayudado a numerosos Estados a establecer instituciones de diálogo tripartito que han culminado con la incorporación efectiva de las cuestiones de género en el diálogo social o las políticas laborales. Por ejemplo, en la Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, se han creado organismos tripartitos de diálogo social. Estos han contribuido satisfactoriamente a la inclusión de las dimensiones de género en la negociación colectiva, abordando cuestiones como la igualdad de oportunidades, la promoción de la mujer en los puestos de responsabilidad, el equilibrio entre la vida privada y profesional, y la igualdad de remuneración. Las enseñanzas adquiridas pueden formar parte de un instrumento de orientación para el establecimiento y el funcionamiento de esos organismos, que se elaborará en cooperación con el Centro de Turín.
20. La Oficina sigue ayudando a las organizaciones de trabajadores y empleadores a desarrollar la capacidad en materia de formulación de políticas, investigaciones y difusión de información sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo. Un ejemplo de ello es el estudio comparativo sobre la manera en que se promueven las cuestiones sobre igualdad de género a través del diálogo social, actualmente en curso en diez países de las distintas regiones (su publicación y difusión se prevén para finales de 2009).
21. Se fortalecerán las dimensiones sectoriales del diálogo social. Próximamente tendrá lugar un taller tripartito de los Estados árabes para los países productores de petróleo (Beirut, fines de 2009) que se propone analizar la situación laboral de las mujeres y los jóvenes en la industria del petróleo.

## **Conocimientos y fomento de la capacidad**

22. Las auditorías participativas de género de la OIT son un elemento esencial de la labor de evaluación y seguimiento de la consecución de la igualdad de género tanto dentro de la Organización como en el mundo del trabajo. Han sido útiles a los equipos de las Naciones Unidas en los países para incorporar el género en la iniciativa «Unidos en la acción». Se seguirá impartiendo información a los facilitadores de auditorías de género para lograr un efecto multiplicador y ampliar la capacidad de los mandantes, los expertos nacionales en materia de género y el personal de las Naciones Unidas.
23. Los esfuerzos realizados en el marco de las estadísticas del trabajo de la Oficina siguen mejorando la capacidad de registrar los progresos realizados en materia de igualdad de género, utilizando los indicadores clave del mercado del trabajo y el análisis de los datos

desglosados por sexo. A este respecto, ha sido importante la elaboración de indicadores sobre trabajo decente. Se alentará a los mandantes a comunicar por separado datos sobre los hombres y las mujeres, inclusive sobre las disposiciones relativas a cuestiones de género de los acuerdos colectivos, las mujeres que ocupan altos cargos y el empleo precario. Continúa la elaboración de datos desglosados por sexo y por edad sobre el trabajo forzoso y la trata. La metodología utilizada en el Programa del IPEC de información estadística y de seguimiento en materia de trabajo infantil (SIMPOC) tiene plenamente en cuenta las dimensiones de género.

24. En respuesta a las necesidades de formación y de aumento de la capacidad mencionadas en las conclusiones, el Centro de Turín mantendrá y actualizará el curso en varios idiomas que imparte regularmente en la institución y en línea, relativo a la incorporación de las cuestiones de género en el mundo del trabajo. Se seguirán organizando los cursos y talleres especializados sobre elaboración de presupuestos teniendo en cuenta la dimensión de género. Se están ampliando las actividades de formación sobre las cuestiones de género para incluir a los grupos vulnerables en el marco de la no discriminación (incluidas las personas con discapacidades, las poblaciones que envejecen y los pueblos indígenas), así como sobre la igualdad de remuneración adaptada a nivel regional.
25. Si bien se reconoce la existencia de una base de conocimientos amplia, en las conclusiones de la Conferencia se recuerda la constante necesidad de hacer investigaciones sobre los factores determinantes de la persistente desigualdad entre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo. El *Informe sobre el Trabajo en el Mundo*, publicado anualmente por el Instituto Internacional de Estudios Laborales, contribuirá a completar los conocimientos que faltan. Las nuevas investigaciones podrían versar sobre el análisis detenido de la política social en relación con los efectos de la crisis actual en determinados grupos vulnerables, como las mujeres que son cabeza de familia y la prestación de cuidados. El tema central de un número de la *Revista Internacional del Trabajo* que se publicará en 2010, será la actividad de prestación de cuidados, y se analizará la participación de la mujer en el mercado de trabajo y su interacción con la distribución del trabajo no remunerado de prestación de cuidados en los hogares.

## Cooperación para el desarrollo y alianzas

26. Mediante la elaboración de planes de trabajo basados en los resultados, la Oficina procurará asignar los recursos necesarios a los resultados en materia de igualdad de género, tanto a nivel nacional como mundial, así como a cualquier actividad que requiera la incorporación de la dimensión de género, en los programas y proyectos de cooperación técnica. Se seguirán utilizando los procedimientos de garantía de la calidad de la OIT en la cooperación técnica para evaluar la contribución de todos los programas y proyectos a la igualdad de género y la no discriminación y la utilización de la metodología para incorporar consideraciones de género. Se seguirá promoviendo la igualdad de género mediante acuerdos de colaboración con los donantes, como seguimiento de las conclusiones de la Conferencia y con objeto de satisfacer la creciente demanda de asistencia técnica.
27. Se apoyará el proceso de reforma de las Naciones Unidas puesto que la igualdad de género es uno de los cinco principios de programación. Al movilizar las alianzas internacionales, la Oficina promoverá las ventajas del diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en todo el sistema de las Naciones Unidas para alcanzar el objetivo de la igualdad de género.

28. El próximo Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género, que se presentará en 2010, reflejará las medidas a mediano y largo plazo para la aplicación efectiva de las conclusiones. Los vínculos entre las conclusiones y cualquier resultado del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 ayudarán a la Oficina a formular las estrategias a largo plazo, y aprovechar las políticas y programas satisfactorios existentes que promuevan la igualdad de género en el mundo del trabajo. Al examinar las propuestas de Programa y Presupuesto del Director General para 2012-2013, que se presentarán en 2011, el Consejo de Administración podrá comprobar cómo la estrategia integra las conclusiones.
29. *El Consejo de Administración tal vez estime oportuno pedir al Director General que:*
- a) *comunique la Resolución de la Conferencia relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros;*
  - b) *tome medidas para dar efecto a las conclusiones de la Conferencia relativas a la igualdad de género como eje del trabajo decente, de forma coordinada y eficaz en la sede y las oficinas exteriores, e informe periódicamente al Consejo de Administración sobre los progresos y resultados alcanzados, y*
  - c) *continúe aplicando las medidas de seguimiento expuestas en el presente documento y promueva nuevas iniciativas, en particular en el contexto de la crisis actual.*

Ginebra, 5 de octubre de 2009.

*Punto que requiere decisión:* párrafo 29.



## Anexo

### Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente <sup>1</sup>

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 98.<sup>a</sup> reunión, 2009,

Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe VI, *La igualdad de género como eje del trabajo decente*,

1. Adopta las conclusiones siguientes, y
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras actividades sobre la igualdad de género entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo y que solicite al Director General que las tenga en cuenta en la aplicación del Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011 y en la asignación de los recursos que estén disponibles durante el bienio 2008-2009.

## Conclusiones

### Introducción

1. Se reconoce universalmente que la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo es un valor fundamental de la Organización Internacional del Trabajo. Desde 1919, pasando por, la Constitución, las normas internacionales del trabajo y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, y las distintas resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo y decisiones del Consejo de Administración relativas a la igualdad de género, hasta la Declaración de la OIT sobre la justicia social para un globalización equitativa de 2008, un objetivo común es eliminar la discriminación por razón de sexo en el trabajo y promover la igualdad de género.

2. Durante las últimas décadas se han realizado progresos para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. En las declaraciones de política internacionales y regionales se ha expresado un firme respaldo al respecto. En muchos países se han mejorado los marcos de política y legislativos nacionales, así como la aplicación de las leyes. En algunos países, los sistemas de administración del trabajo y de inspección del trabajo han supervisado y/o controlado mejor la aplicación de la legislación relativa a la igualdad de género. Muchos empleadores, grupos de empleadores, sindicatos y sus organizaciones han promovido la igualdad de género. Muchos empleadores y grupos de empleadores han promovido la igualdad de género por iniciativa propia, más allá de las exigencias de la legislación. Existe un mayor conocimiento de los derechos de los trabajadores a la igualdad de oportunidades y de trato. Muchos gobiernos han adoptado políticas activas del mercado de trabajo en las que se tratan las desigualdades de género en el marco de los objetivos más amplios del crecimiento con alto coeficiente de empleo, así como el pleno empleo y el trabajo decente y las empresas sostenibles. Actualmente, en todo el mundo se reconoce que la igualdad de género es necesaria para el desarrollo

<sup>1</sup> Adoptada el 17 de junio de 2009.

sostenible y para reducir la pobreza de las personas de uno y otro sexo, lo que contribuirá a un mejor nivel de vida para todos.

3. Sin embargo, siguen planteándose desafíos importantes. Las mujeres constituyen un grupo diverso en el que hay trabajadoras de la economía informal, mujeres rurales, migrantes, indígenas, pertenecientes a minorías y jóvenes, las cuales tienen necesidades específicas. La pobreza afecta cada vez más a las mujeres, persisten las disparidades salariales entre hombres y mujeres y escasean todas las formas de trabajo, entre ellas el trabajo a tiempo completo. En el mercado de trabajo se produce con frecuencia la discriminación basada en el embarazo y la maternidad, y continúa la segregación horizontal y vertical. Las mujeres predominan en los empleos a tiempo parcial de modo involuntario. A lo largo de la vida de la mujer, las fases de transición también suelen plantear problemas específicos. A pesar de los avances logrados en el ámbito de la educación, las mujeres siguen siendo mucho más numerosas en los puestos mal remunerados; están insuficientemente representadas en los cargos ejecutivos, directivos y técnicos, y muchas se enfrentan a condiciones de trabajo deficientes; la violencia por razón de género se produce en todas las etapas de la vida de la mujer; en algunos casos el trabajo doméstico remunerado ha sido una de las pocas alternativas para las mujeres, en particular las migrantes, y el VIH y el SIDA afectan cada vez más a las mujeres jóvenes y pobres. Es importante crear las condiciones para la participación activa de los hombres en las responsabilidades familiares para atender la necesidad de conciliar la vida laboral y personal, especialmente en lo que respecta al cuidado de los hijos y de las personas dependientes. Un mayor número de mujeres que de hombres trabajan en la economía informal, donde la escasez de trabajo decente es más grave. La falta de seguridad social, la brecha salarial entre mujeres y hombres, las bajas remuneraciones en general, las condiciones de trabajo inadecuadas, la explotación y el abuso, como el acoso sexual, y la ausencia de protagonismo y representación se agravan en el caso de las mujeres debido a las obligaciones adicionales derivadas de sus responsabilidades familiares y la falta de acceso a los recursos y servicios asequibles. Los esfuerzos encaminados a formalizar la economía informal beneficiarán especialmente a las mujeres. Para formalizar la economía informal se requiere una combinación de políticas que tengan en cuenta los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, esto es, el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, y los principios y derechos en el trabajo.

### ***Los motivos que justifican la igualdad de género en el trabajo***

4. La igualdad de género es una cuestión de justicia social y se funda en un enfoque basado en los derechos y la eficiencia económica. Cuando todos los actores de la sociedad pueden participar, hay muchas más probabilidades de lograr la justicia social y la eficiencia económica, así como el crecimiento económico y el desarrollo. Se han de determinar y salvar los obstáculos culturales, económicos y sociales a fin de lograr el respeto de los derechos humanos de la mujer. La discriminación por razón de sexo a menudo interactúa con otras formas de discriminación. Habría que establecer políticas y programas para hacer frente a las múltiples formas de discriminación contra la mujer. Existe una estrecha vinculación entre las tasas de fecundidad, una mejor educación, la elevada participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y las políticas de no discriminación destinadas a alcanzar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Nunca se recalcarán lo suficiente las ventajas que se obtendrían de lograr la igualdad de género facilitando el acceso a una educación de calidad y al desarrollo de las calificaciones, a la formación profesional y al aprendizaje permanente para crear una fuerza de trabajo competitiva. Se podrá lograr el trabajo decente cuando existan oportunidades de empleo productivo y de calidad para las mujeres y los hombres. Las estrategias deberían tener en cuenta la perspectiva del ciclo de la vida, prestando especial atención a las situaciones de transición en la vida de las mujeres y los hombres.

5. El acoso sexual y otras formas de acoso son formas graves de discriminación extendidas en todo el mundo que socavan la dignidad de mujeres y hombres, niegan la igualdad de género y pueden tener consecuencias importantes. Debería prohibirse la violencia por razón de género en el lugar de trabajo; para prevenirla, convendría aplicar políticas, programas, legislación y otras medidas, según proceda. El lugar de trabajo es un sitio propicio para las actividades de prevención mediante la educación de las mujeres y los hombres sobre la naturaleza discriminatoria del acoso y sus consecuencias en la productividad y la salud. Debería abordarse mediante el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, según corresponda, a nivel empresarial, sectorial o nacional.

### ***Los hombres y la igualdad de género***

6. Las medidas destinadas a conciliar el trabajo y la familia no se dirigen únicamente a las mujeres, sino también a los hombres. Diversas medidas nuevas (como el establecimiento de la licencia de paternidad y/o la licencia parental) han permitido que los padres que trabajan compartan en mayor medida las responsabilidades familiares; dichas medidas podrían reproducirse. Ello se aplica al cuidado de los hijos y de los familiares a cargo. Hay datos que demuestran que cuando aumenta la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, un mayor número de hombres utiliza la licencia parental. También se considera que ello mejora las tasas de natalidad y puede reducir los prolongados horarios de trabajo de los hombres. En algunas sociedades, actualmente los padres hacen uso de la licencia de paternidad y comparten más responsabilidades familiares, lo que pone de manifiesto un cambio de actitud paulatino y la eliminación de los estereotipos de género. Podrían impulsar ese cambio la legislación innovadora y las políticas activas, así como la toma de conciencia de la «paternidad» como un valor y una responsabilidad de carácter social. Se debe velar por que los hombres poco calificados no se vuelvan más vulnerables.

### ***Nuevas circunstancias – la globalización***

7. La globalización ha provocado cambios importantes que han influido en la vida de todas las personas, y en algunos países ello marcó el comienzo de un crecimiento y una transformación veloces, entre otras cosas, el desarrollo de las nuevas tecnologías. Por un lado, ese progreso ha eliminado alguno de los obstáculos interpuestos a las mujeres, pues ha creado más oportunidades de empleo. Por el otro, algunos de esos nuevos puestos de trabajo pertenecen al ámbito del empleo precario e informal, que no es trabajo decente, y se caracterizan por su baja remuneración y un limitado o nulo acceso a la seguridad social, la protección social y el diálogo social, así como por la inexistencia del pleno goce de los derechos laborales. Dado que la globalización afecta a los hombres y a las mujeres de forma diferente, conviene seguir reflexionando sobre las necesidades disímiles de las mujeres y de los hombres (mediante análisis de género en la formulación de las políticas y las evaluaciones de las repercusiones).

8. Para lograr la coherencia entre las políticas, la OIT examinará y tendrá en cuenta todas las políticas económicas y financieras internacionales a la luz de la igualdad de género.

### ***La crisis económica actual***

9. Las crisis no deberían utilizarse como excusa para crear desigualdades aún mayores ni para socavar los derechos adquiridos por las mujeres. La crisis actual está teniendo consecuencias nefastas en el mundo del trabajo, ya que se están cerrando empresas y los trabajadores están perdiendo su empleo. La recuperación económica y, por ende, el empleo deberían ser un elemento central de la respuesta a la crisis. Durante las épocas de crisis económica, la inobservancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo significaría la incapacidad de preservar derechos reconocidos universalmente y

el fracaso de la política económica en su intento de lograr el crecimiento y la recuperación. Debería considerarse que la crisis actual constituye una oportunidad para idear nuevas respuestas de política en materia de igualdad de género.

10. En los planes de recuperación aplicados durante las crisis económicas deben tenerse en cuenta las consecuencias que éstas tienen para las mujeres y para los hombres e integrar las preocupaciones de género en todas las medidas. Las medidas a corto plazo pueden consistir en la creación conservación de los puestos de trabajo ya existentes, medidas de sustitución de ingresos para ayudar a las mujeres y los hombres que se ocupan del cuidado de algún familiar, la formación profesional y la reconversión laboral, y el apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYME). Estas medidas deben ajustarse a los objetivos a largo plazo del desarrollo económico, social y ambiental sostenible, con inclusión de la igualdad de género.

11. Las medidas a mediano y a largo plazo deberían apuntar a revisar la legislación, con inclusión de las leyes laborales, cuando proceda, a fin de ofrecer mejores oportunidades a las mujeres y los hombres para que puedan conciliar las responsabilidades laborales y familiares. En las políticas también se debería prever la formación de las mujeres en esferas de trabajo atípicas, como la empresarial; la reconversión laboral de las mujeres y los hombres para empleos que permita poner fin a la segregación laboral; el uso de tecnologías modernas; y las políticas activas de mercado de trabajo, por ejemplo, la acción positiva en favor de la mujer. En las épocas de crisis económica, conviene aumentar la inversión gubernamental en servicios públicos y comunitarios, según proceda, incluso en las zonas rurales. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían combatir los estereotipos de género que podrían influir en la manera en que las mujeres sufren la crisis. Convendría insistir en la necesidad de que compartir más equilibradamente las responsabilidades en relación con el cuidado de personas y el hogar para que las mujeres y las niñas no sigan asumiendo la mayoría de las tareas domésticas. Las mujeres deben tener el mismo nivel de participación que los hombres en todos los debates sobre los planes de recuperación, ya sea que se esté tratando su diseño o evaluando sus resultados.

### ***El cambio climático y los empleos verdes***

12. Al desarrollarse las industrias de las energías renovables y limpias, se están creando nuevos empleos verdes, que deberían considerarse una vía para la formación y el empleo de mujeres y hombres. A fin de promover una transición socialmente justa a este tipo de empleos, tanto las mujeres como los hombres deberían beneficiarse de iniciativas de educación y formación y de políticas de mercado de trabajo que favorezcan el desarrollo de las calificaciones necesarias para los nuevos empleos verdes y la transición para los trabajadores que perderán su empleo actual.

### ***El género y el Programa de Trabajo Decente***

13. Como se afirmó en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para un globalización equitativa de 2008, los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, esto es, el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo aplicados, entre otros medios, mediante las normas internacionales del trabajo, son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, y la igualdad de género debe considerarse una cuestión transversal en el marco de esos objetivos. Por consiguiente, los esfuerzos encaminados a lograr que la igualdad de género forme parte de la esencia del trabajo decente deberían ser de carácter integral.

## Empleo

14. El crecimiento sostenido, productivo y con un alto coeficiente de empleo es necesario para crear oportunidades de trabajo decente para mujeres y hombres mediante las cuales la sociedad podrá concretar sus objetivos de desarrollo económico, buenas condiciones de vida y progreso social. Las políticas de empleo que tienen en cuenta el género son un medio decisivo para lograr la reducción de la pobreza y el crecimiento equitativo e incluyente. Hay datos que demuestran que las medidas relativas a la igualdad se traducen en mejoras de la productividad, estimular el crecimiento económico y asegurar que los mercados de trabajo funcionen más eficazmente y proporcionen trabajo decente. Así pues, abordar la igualdad de género debería ser un elemento central de todos los componentes de la creación de empleo, entre otros los marcos macroeconómicos propicios, las políticas activas del mercado de trabajo, el desarrollo de las calificaciones y la empleabilidad, la creación de empresas y las políticas de desarrollo de infraestructuras con alto coeficiente de empleo.

15. En lo que se refiere a los marcos macroeconómicos, se reconoce que el crecimiento económico por sí solo podría no bastar para generar empleo y reducir la pobreza. De conformidad con el Programa Global de Empleo, las políticas de empleo deben formar parte del núcleo de las políticas económicas y sociales más amplias. Las políticas de empleo atentas a los matices de género son fundamentales para que los pobres, en particular las mujeres, se beneficien del crecimiento económico y participen en él. Debe prestarse atención especial a la situación de las mujeres y los hombres jóvenes. Las políticas macroeconómicas y los marcos nacionales de desarrollo, como los Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP), deben idearse utilizando una perspectiva de género para garantizar que su contenido en materia de empleo no perjudica a las mujeres respecto de los hombres. Deberían tener en cuenta las desigualdades estructurales con que se enfrentan las mujeres, que podrían abarcar la segregación ocupacional por motivos de género y las relaciones de poder desiguales en el mercado de trabajo.

16. Por otra parte, las políticas activas del mercado de trabajo son herramientas que permiten a los encargados de la formulación de políticas equilibrar la oferta y la demanda de empleo centrándose especialmente en la mujer. Por consiguiente, pueden ser un medio importante para garantizar el acceso a las oportunidades de empleo a las mujeres y los hombres por igual. Las medidas específicas (por ejemplo, objetivos temporales o cuotas según la reglamentación o práctica nacional) pueden contribuir a superar la discriminación que aún hay en el acceso al empleo.

17. Habida cuenta de que una fuerza de trabajo calificada es un requisito previo necesario para las empresas sostenibles y para resolver los desafíos de la competitividad mundial, la educación y el desarrollo de las calificaciones profesionales de mujeres y hombres tiene máxima prioridad. La segregación ocupacional tradicional concentra a las mujeres en actividades económicas que requieren escasas calificaciones, «tradicionalmente femeninas», y caracterizadas a menudo por las bajas remuneraciones. Por tanto, es fundamental reconocer adecuadamente la importancia y el valor de los puestos de trabajo, los sectores y las actividades donde hay un número desproporcionado de mujeres y lograr que se conviertan en opciones de empleo atractivas tanto para las personas de uno y otro sexo. También se deberían tomar disposiciones para que las mujeres adquieran las calificaciones relacionadas con los puestos de trabajo, las actividades y los sectores que estén desarrollándose y ofrezcan oportunidades de trabajo decente. Para evitar la acumulación de desventajas, las políticas de educación y mejora de las calificaciones deberían orientarse a garantizar la igualdad de oportunidades para las niñas y mujeres y alentar a los hombres a asumir responsabilidades familiares para que las mujeres puedan reincorporarse al mercado de trabajo.

18. La remuneración desigual es un síntoma de la persistente desigualdad entre las mujeres y los hombres. Históricamente, se ha asignado menor valor a las calificaciones y los empleos de las mujeres, y sus remuneraciones no han seguido el ritmo de sus adelantos educacionales. Pese al aumento del número de mujeres instruidas que se han incorporado a la fuerza de trabajo, la reducción de la disparidad salarial entre mujeres y hombres es muy lenta. Un salario mínimo que ofrezca ingresos básicos para todos puede contribuir a reducir la pobreza y a disminuir la brecha entre unas y otros. Los datos de algunos países han demostrado que la libertad de asociación y la negociación colectiva podían traer aparejada la reducción de la disparidad salarial entre las personas de uno y otro sexo. Se necesitan mejores datos sobre las cláusulas de igualdad de remuneración en los convenios. La discriminación salarial directa entre un hombre y una mujer que desempeñan el mismo trabajo es fácil de determinar. El concepto de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por «un trabajo de igual valor» es más difícil de determinar y poner en práctica. El respeto de este principio es esencial debido a la segregación basada en el sexo en el mercado de trabajo. Deben adoptarse iniciativas para que el principio se comprenda y aplique, cuando proceda. Las evaluaciones de los puestos de trabajo basadas en criterios objetivos y no discriminatorios son una forma de aplicar el concepto de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

19. El aprendizaje permanente, las oportunidades de aprendizaje y las políticas de formación profesional deben ser específicas y accesibles para que tanto las mujeres como los hombres puedan adaptarse a las calificaciones cambiantes y las exigencias tecnológicas. El establecimiento de metas de equilibrio de género en la formación, los horarios y las metodologías de formación flexibles, la eliminación de los estereotipos en los planes de estudio y la concienciación de la comunidad en general pueden contribuir a facilitar la igualdad de acceso de las mujeres a esas oportunidades. El diálogo social y los mecanismos tripartitos en las estrategias de desarrollo de los recursos humanos son un medio importante para que las políticas de fomento de las calificaciones respondan a la demanda del sector privado y el mercado de trabajo en general, y para que las mujeres se beneficien de nuevas oportunidades de generación de ingresos.

20. El fomento de las PYME y de la iniciativa empresarial de la mujer es una forma clave de generar empleo y puede brindar la oportunidad de potenciar social y económicamente a las mujeres, así como a los hombres y sus familias. En las Conclusiones adoptadas por la 96.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2007) relativas a la promoción de empresas sostenibles se propusieron algunas condiciones básicas que generalmente se consideran esenciales: 1) paz y estabilidad política; 2) buena gobernanza; 3) diálogo social; 4) respeto de los derechos humanos universales y de las normas internacionales del trabajo; 5) cultura empresarial; 6) política macroeconómica acertada y estable y buena gestión de la economía; 7) comercio e integración económica sostenible; 8) entorno jurídico y reglamentario propicio; 9) estado de derecho y garantía de los derechos de propiedad; 10) competencia leal; 11) acceso a los servicios financieros; 12) infraestructura material; 13) tecnologías de la información y las comunicaciones; 14) educación, formación y aprendizaje permanente; 15) justicia social e inclusión social; 16) protección social adecuada, y 17) gestión responsable del medio ambiente.

21. Reducir las situaciones de trabajo precario, cuando se caractericen por el trabajo inseguro e inestable en la economía, exige una combinación de medidas de política que supongan la regulación del mercado de trabajo y medidas de intervención en el mercado de trabajo con una perspectiva de género.

22. Las mujeres, en particular las mujeres rurales, necesitan más acceso y control sobre los recursos productivos, incluidos la tierra, la tecnología, la información sobre mercados y el crédito para garantizar la viabilidad de sus empresas. El acceso al crédito es un elemento particularmente importante habida cuenta de los obstáculos con que se enfrentan muchas mujeres al dirigirse a las instituciones financieras formales. La inversión

pública limitada en las zonas rurales se traduce en infraestructura y servicios deficientes que incrementan el trabajo no remunerado de las mujeres y restringen sus oportunidades de obtener ingresos. Un aumento de la inversión pública en la infraestructura social de las zonas rurales puede mitigar significativamente las responsabilidades familiares de las mujeres y permitirles salir de la pobreza.

23. Las obras públicas intensivas en empleo pueden ser un medio importante tanto de generar empleo como de crear bienes en comunidades pobres. No obstante, gran parte de las inversiones se concentra en la infraestructura física y no en la social. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían adoptar medidas para que los nuevos puestos de trabajo estén disponibles tanto para las mujeres como para los hombres.

24. Las ZFI han demostrado ser positivas en algunas economías. Pueden ofrecer nuevas oportunidades de empleo para la mujer, oportunidades no siempre disponibles en la economía local. Algunos datos indican que las ZFI pueden ofrecer mejores salarios y condiciones de trabajo. Es motivo de preocupación que en algunos casos la falta de aplicación de las normas de trabajo deriva en condiciones de trabajo inaceptables. La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y las normas de trabajo básicas deberían aplicarse a todas las ZFI y deberían utilizarse para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, incluida la igualdad de género.

### **Protección social**

25. La seguridad social es una herramienta poderosa de lucha contra la pobreza y la desigualdad; sin embargo, no sólo hay un gran número de mujeres y hombres que carecen de los planes y la protección de la seguridad social sino que las mujeres son particularmente vulnerables a la exclusión social. Aunque la mayoría de los sistemas de seguridad social inicialmente se diseñaron en torno al modelo del hombre como sostén, debido al aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo, se están reformando lentamente los sistemas. Es necesario lograr que los regímenes de pensiones sean financieramente sostenibles, deberían eliminar el trato desigual de la mujer, que deja a las mujeres de edad al borde de la pobreza. Unas políticas sociales bien concebidas, factibles y viables desde el punto de vista de las finanzas pueden acompañar el desempeño económico firme. La protección social debería ser un incentivo para la incorporación de los trabajadores en la economía formal. El enfoque expuesto en el párrafo 16 de las Conclusiones de 2007 relativas a la promoción de empresas sostenibles adelantará la igualdad de género. Reza del modo siguiente: «Un modelo de seguridad social universal sostenible basado en los impuestos o cualquier otro modelo nacional que proporcione a los ciudadanos acceso a servicios esenciales, tales como una atención de salud de calidad, prestaciones de desempleo, la protección de la maternidad y una pensión básica, es fundamental para mejorar la productividad y propiciar las transiciones a la economía formal». No deberían dejarse de lado las prestaciones de paternidad y/o parentales.

26. Anteriormente, las consideraciones sobre seguridad y salud de los trabajadores se centraban en los trabajos peligrosos, en los que predominaban los hombres. La proporción cada vez mayor de mujeres en la fuerza de trabajo indica la utilidad de realizar más investigaciones sobre los efectos diferenciados de los riesgos en el lugar de trabajo en las mujeres y los hombres. Debe prestarse más atención a las necesidades en materia de seguridad y salud en el trabajo específicas de las mujeres y de los hombres, entre otras cosas, la salud reproductiva tanto de unas como de otros, por medio de la promoción de políticas y prácticas apropiadas para las mujeres y los hombres.

27. Debería reconocerse y aplicarse la necesidad de integrar la protección de la maternidad en las obligaciones de los gobiernos en materia de políticas sociales y económicas. Es necesario eliminar la discriminación por razones de obligaciones familiares — en particular en lo que se refiere a las prácticas de contratación y despido que

discriminan a las mujeres en edad de procrear — por medio de mejores marcos jurídicos y de su aplicación eficaz. Con miras a avanzar para hacer efectivo el principio de las licencias de maternidad remuneradas y las licencias de paternidad y/o parentales, pueden y deben idearse sistemas de apoyo público y otras medidas.

28. Las dificultades que plantea equilibrar las responsabilidades laborales y familiares aún obstaculizan la participación plena de la mujer en la fuerza de trabajo y su autonomía económica. Los Estados deberían adoptar medidas para promover y favorecer un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, entre otras cosas, tratando de ofrecer más y mejores servicios de calidad para el cuidado de niños y de otras personas a cargo. Las leyes y políticas (como las licencias de paternidad y/o parentales remuneradas) que alientan a los hombres a participar en las responsabilidades en torno al cuidado de los hijos han demostrado ser útiles en una gran variedad de países. El comportamiento de los hombres debe cambiar, ya que las responsabilidades parentales compartidas son fundamentales para eliminar los obstáculos basados en los estereotipos de género. Adaptar la división por género de las tareas del hogar a una distribución más equitativa tiene beneficios importantes para ambos sexos. La conciliación del trabajo y la vida familiar es posible si se la considera de manera integrada. La disminución generalizada de la fecundidad, que según las proyecciones ocurrirá tarde o temprano en todas las regiones, debe examinarse en el marco de la realidad de cada país a nivel de educación de las mujeres, acceso a la protección de la maternidad y acceso a servicios asequibles de cuidado de los hijos y familiares a cargo. Cuando se incorporan políticas favorables a la familia, el trabajo remunerado y el cuidado de otras personas son compatibles.

### ***Principios y derechos en el trabajo***

29. Las normas internacionales del trabajo constituyen un importante medio para promover la igualdad de todos los trabajadores en el mundo del trabajo. Para que la igualdad de género se base en un marco internacional sólido que brinde respuestas en el trabajo, es preciso que todos los Estados Miembros ratifiquen, apliquen y supervisen el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Se realiza un llamamiento urgente a la ratificación universal de estos dos convenios fundamentales.

30. El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) exhortan a los Estados a que proporcionen orientación en materia de políticas y medios prácticos para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, y para proteger a las trabajadoras embarazadas. Se reconoce que la observancia de estos convenios, junto con políticas facilitadoras, reviste la misma importancia para alcanzar la igualdad de género. Cabe observar que el Convenio núm. 156 se aplica a los trabajadores y trabajadoras que tienen responsabilidades relacionadas con las personas a su cargo. Los Estados Miembros de la OIT han prestado mucha atención a la protección de la maternidad. Es preciso analizar en detalle la baja tasa de ratificación del Convenio núm. 183 y deberían intensificarse los esfuerzos encaminados a promoverlo. El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) establecen normas internacionales que rigen las modalidades de trabajo decente y flexible que pueden mejorar la igualdad de género. Cabe señalar que la mayoría de las personas que trabajan a tiempo parcial o desde el domicilio son mujeres, y que a menudo lo hacen de manera involuntaria y son mujeres solteras jefas de familia.

31. La discriminación por razón de sexo a menudo interactúa con otras formas de discriminación. Además de la discriminación por razón de sexo, en el Convenio núm. 111 se detallan otros seis motivos prohibidos; también se reconoce que pueden surgir nuevas manifestaciones de discriminación y se permite que los Estados que han ratificado tal Convenio agreguen otras causas de discriminación.



32. Si bien muchos países han adoptado una legislación contra la discriminación por razón de sexo, ninguna sociedad ha alcanzado la igualdad de género. Es necesario examinar la legislación existente y futura desde la perspectiva de género a fin de garantizar que las leyes no repercutan de manera adversa o discriminatoria en las personas de uno u otro sexo. Se ha demostrado que en muchos casos las leyes relativas a la acción positiva han corregido satisfactoriamente las desigualdades basadas en el sexo pasadas y actuales en el mercado de trabajo. La intervención de los interlocutores sociales en la formulación y la revisión de la legislación garantiza que las normas jurídicas reflejen de manera precisa la realidad socioeconómica y las necesidades o inquietudes de los empleadores y de los trabajadores. También se requieren una aplicación y un cumplimiento más estrictos de los marcos jurídicos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato a través de administraciones del trabajo, servicios de inspección del trabajo y tribunales en los que los hombres y mujeres estén representados de forma equitativa, que tengan en cuenta la perspectiva de género y estén equipados para ocuparse de la igualdad de género. Es preciso impartir formación a los jueces, los inspectores del trabajo y los funcionarios gubernamentales para que sepan detectar y remediar las desigualdades entre las personas de uno y otro sexo. Los interlocutores sociales desempeñan una función fundamental a la hora de sensibilizar a sus miembros sobre la legislación y de enmendar los textos discriminatorios.

33. La experiencia demuestra que los derechos se hacen valer de una manera más eficaz cuando están respaldados por instituciones fiables y dotadas de suficientes recursos, tales como los mecanismos nacionales para la igualdad u otros órganos especializados cuyo mandato es promover la igualdad. Por lo tanto, los gobiernos deberían, junto con los interlocutores sociales, formular políticas y medidas concretas, y poner a disposición los recursos necesarios para su eficaz aplicación y funcionamiento.

34. Dos convenios fundamentales revisten particular importancia para la igualdad de género, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que establecen derechos propicios a la igualdad de género. La aplicación de estos dos Convenios es de especial importancia para la consecución de todos los demás derechos, incluidos los derechos humanos de las mujeres.

35. La OIT cuenta con una base normativa sólida para su labor en la erradicación del trabajo infantil. El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) instan a la adopción de medidas inmediatas contra las peores formas de trabajo infantil, tales como la utilización de niñas o niños menores de 18 años de edad en modalidades de trabajo forzoso u obligatorio; los conflictos armados; la prostitución, la producción de pornografía o representaciones pornográficas; y el tráfico de drogas; y trabajos que probablemente afecten su salud, seguridad y moral. El Convenio núm. 182 estipula específicamente que los Estados Miembros deberán tener en cuenta la situación particular de las niñas. En consecuencia, es preciso hallar formas concretas en las que los Estados Miembros podrían realizar una tarea más eficaz al reflejar las diferencias entre los varones y las niñas y en sus planes de acción contra el trabajo infantil la situación especial de las niñas.

## **Diálogo social**

36. El diálogo social y el tripartismo constituyen herramientas de política esenciales para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo en los ámbitos internacional, regional, nacional, comunitario y empresarial. Cuando los gobiernos y las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores entablan diálogos y facilitan el consenso, es posible lograr avances reales en la formulación y la aplicación de leyes que prohíban la discriminación y políticas y medidas sobre igualdad de género. El diálogo social será eficaz si se incrementa la participación de la mujer. Para que ello ocurra, una mayor

cantidad de mujeres debe tener acceso a cargos directivos en los gobiernos y en las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La inclusión de las mujeres en el diálogo social, incluso en la negociación colectiva y la Conferencia Internacional del Trabajo, constituye una medida fundamental para erradicar la discriminación basada en el sexo, y los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores deberían alentar dicha inclusión.

37. La negociación colectiva es una herramienta fundamental para determinar los términos y las condiciones de empleo. Puede garantizar la integración sistemática de las consideraciones de género en el mercado de trabajo y en las políticas macroeconómicas en general, y abordar cuestiones específicas tales como la disparidad salarial entre mujeres y hombres, una mayor protección contra la discriminación, las responsabilidades profesionales y familiares y la infraestructura para el cuidado de los niños, la violencia y el acoso sexual, y la promoción del empleo de las mujeres. En particular, mediante el diálogo tripartito en los consejos económicos y sociales, los órganos nacionales encargados de la formulación de políticas del empleo y las comisiones tripartitas sobre la igualdad de género, se han logrado aplicar más eficazmente las medidas relacionadas con la igualdad de género. Se deberían crear y fortalecer tales órganos tripartitos a fin de institucionalizar el diálogo social sobre cuestiones de género. Se debería impartir formación en igualdad de género y de remuneración a los negociadores y otros representantes, tanto hombres como mujeres, de las tres partes, y convendría disponer de un mayor número de negociadoras.

### ***La función de los gobiernos***

38. Es preciso que los gobiernos afirmen claramente su compromiso con la igualdad de género y demuestren su voluntad política para diseñar marcos y políticas jurídicas a fin de que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad en el mundo del trabajo. La igualdad de género debería formar parte de las políticas nacionales de desarrollo, incluso de los programas públicos y servicios de cuidado de niños y personas a cargo para todos asequibles y sostenibles.

39. Los gobiernos pueden generar un entorno propicio para la igualdad de género en el mundo del trabajo velando por la ratificación de los convenios de la OIT sobre igualdad, así como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); la adopción de una legislación contra la discriminación y leyes laborales que contemplen las cuestiones de género, y la formulación de políticas y programas sobre la igualdad entre las personas de uno y otro sexo que se centren especialmente en las mujeres más vulnerables de la sociedad, esto es, las mujeres indígenas, migrantes, pertenecientes a minorías, jóvenes y rurales. Es preciso que los gobiernos hagan cumplir tales leyes y fomenten la aplicación de dichas políticas y programas a través de servicios de inspección del trabajo y tribunales dotados de suficientes recursos y que no discriminen por razón de sexo, así como a través de políticas macroeconómicas que tengan en cuenta la perspectiva de género, el desarrollo de la iniciativa empresarial y las iniciativas relativas a presupuestos atentas a las consideraciones de género.

40. Los gobiernos deberían formular políticas e instituciones nacionales sobre igualdad de género o actualizarlas a fin de garantizar la congruencia entre las políticas nacionales. Las cuestiones relativas al género no deberían ser la responsabilidad de un único ministerio, sino que deberían integrarse en toda la estructura estatal a fin de lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres en la totalidad de la planificación y la programación nacionales. Los gobiernos deberían analizar las repercusiones de los presupuestos desde la perspectiva de la igualdad de género, y supervisar e informar los resultados que atañen a las mujeres y los hombres de manera más general.

41. Es necesario que los gobiernos garanticen servicios públicos, de educación y de salud de buena calidad asequibles para todos, lo cual puede generar empleo. En su calidad de empleador, el sector público debe garantizar que se apliquen prácticas de empleo no discriminatorias para lograr la igualdad de género. Asimismo, los gobiernos deben garantizar el acceso real de las niñas y los varones a la educación, con lo que se fortalecerá el capital humano de las mujeres desde el inicio y se romperán los estereotipos de género sobre la educación. La educación, el desarrollo de las competencias y la formación profesional deberían atender de manera dinámica la demanda del mercado de trabajo, que abarca las necesidades de los trabajadores y los empleadores, y proporcionar a los jóvenes de uno y otro sexo las competencias para el futuro.

42. Es preciso que los gobiernos conciben, codo a codo con los interlocutores sociales, políticas adecuadas que propicien un mayor equilibrio entre las responsabilidades familiares y las laborales de las mujeres y los hombres a fin de que tales responsabilidades se compartan de manera más equitativa. Dichas políticas deberían incluir licencias parentales y/o de paternidad (que contengan incentivos para los hombres que las utilizan, dado que, cuando existen, a menudo los hombres no las aprovechan). Se debería prever una infraestructura para el cuidado de los niños y de las personas a su cargo, sustentada con suficientes recursos humanos y financieros.

43. Los gobiernos desempeñan el papel principal a la hora de adoptar las medidas adecuadas para formalizar la economía informal, donde las mujeres a menudo se encuentran en trabajos precarios, atípicos y mal remunerados. Los gobiernos deberían adoptar medidas para ampliar la cobertura de la seguridad social y la protección social a todas las personas.

44. Los gobiernos deberían generar un entorno propicio para el diálogo social permitiendo que los interlocutores sociales presenten sus posiciones en un ámbito de libertad y respeto. Los interlocutores sociales y los gobiernos deberían velar por que las mujeres estén representadas de manera equitativa en los órganos tripartitos. Se pueden aplicar políticas de acción positiva, incluidas las medidas relativas a los cupos.

45. Los gobiernos deberían elaborar indicadores de igualdad de género, recopilar, publicar y difundir de manera periódica los datos desglosados por sexo sobre tales indicadores, y establecer sistemas para medir y supervisar los progresos realizados en el logro de los objetivos acordados. Tales indicadores podrían referirse, entre otras cosas, a las tasas de participación en el mercado de trabajo, la provisión de servicios para el cuidado de los niños y de las personas a cargo, la disparidad salarial entre hombres y mujeres, la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, la generación de iniciativas empresariales de las mujeres y la cantidad de mujeres que ocupan puestos directivos.

46. Los gobiernos deberían ser coherentes en la formulación de políticas en materia de discriminación por razón de sexo y proporcionar mecanismos eficaces para el cumplimiento de tales políticas. Como complemento a lo anterior, los gobiernos pueden organizar actividades que fomenten de manera activa la sensibilización sobre los derechos de los trabajadores y las oportunidades disponibles para hombres y mujeres. Los gobiernos deberían aumentar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística y, de ser necesario, idear sistemas de medición, para recabar con eficacia información exhaustiva sobre todas las categorías de actividades, entre otras cosas, recurriendo a encuestas sobre la utilización del tiempo, a fin de sustentar la formulación de políticas que permitan a mujeres y hombres compartir todas las tareas no remuneradas.

47. Para poder concretar los Objetivos de Desarrollo del Milenio encaminados a lograr el adelanto y la autonomía de la mujer, en particular el ODM3 sobre igualdad, los gobiernos deberían realizar asignaciones presupuestarias para financiar el desarrollo.

**Función de las organizaciones de empleadores**

48. Los empleadores son conscientes de las ventajas de la igualdad de género, la importancia de la participación femenina en la fuerza de trabajo y la contribución decisiva de las mujeres al desarrollo económico. La igualdad de género permite contar con más y mejores postulantes; ello posibilita un proceso de selección basado en las calificaciones, las competencias, el mérito y los conocimientos especializados, gracias a lo cual se puede lograr una fuerza de trabajo más diversa, productiva y competitiva.

49. Las organizaciones de empleadores pueden contribuir a lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo del modo siguiente:

- a) representando las ideas de los empleadores en las discusiones de política sobre igualdad de género y en la reforma legislativa;
- b) estimulando el espíritu empresarial entre las mujeres y preconizando políticas públicas que les permitan convertirse en empresarias, y promoviendo la creación de redes entre las que ya lo son;
- c) ayudando a sus miembros a implantar en sus empresas políticas y medidas que contemplen las diferencias entre los sexos mediante el intercambio de buenas prácticas, la organización de cursos de formación y talleres, y planes de acción para brindar a las mujeres un mayor acceso a los recursos, los conocimientos y la información;
- d) promoviendo los principios y derechos fundamentales en el trabajo entre sus miembros, entre otras cosas, mediante actividades de sensibilización, formación y asistencia técnica sobre el derecho a la no discriminación, y en especial, la discriminación por razón de sexo;
- e) elaborando códigos de prácticas voluntarios, realizando estudios y velando por que, todos los datos recogidos se desglosen por sexo.

**Función de las organizaciones de trabajadores**

50. Las organizaciones de los trabajadores deberían continuar contribuyendo a la igualdad de género en el lugar de trabajo del siguiente modo:

- a) mejorando la representación de los trabajadores de la economía informal, migrantes, rurales y del servicio doméstico, que en su mayoría son mujeres;
- b) adoptando medidas concretas para lograr la participación activa de las mujeres en sus organizaciones en todos los niveles y en sus procesos y actividades;
- c) velando por que la negociación colectiva se aborde teniendo en cuenta la perspectiva de género;
- d) representando el punto de vista de los trabajadores teniendo presente la perspectiva de género en los debates sobre asuntos tales como la reforma legislativa, la inspección del trabajo, los tribunales y los tribunales del trabajo;
- e) siguiendo desempeñándose como agentes del cambio para lograr la igualdad de género, mediante la divulgación de información, el aumento de la capacidad y de los conocimientos técnicos sobre igualdad de género en áreas tales como la política del empleo, los programas de formación, el apoyo a la familia, las pensiones y la

seguridad social, la igualdad de remuneración, la protección de la maternidad y la licencia parental.

### **Función de la OIT**

51. Al poner en práctica la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, la Organización debería mejorar su política y programa de trabajo destinados a promover la igualdad de género como elemento esencial del trabajo decente. Las actividades se basarán en la ventaja comparativa que las normas internacionales del trabajo y su estructura tripartita proporcionan a la OIT. El enfoque político debería ser integral, y contemplar la promoción de los derechos, el trabajo decente y productivo, la protección social y el diálogo social. La OIT debería tener en cuenta las conclusiones pertinentes de debates anteriores de la Conferencia Internacional del Trabajo, con inclusión de las relativas a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza (2008), las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (2008), la promoción de empresas sostenibles (2007) y el trabajo decente y la economía informal (2002). La OIT debe velar por que los objetivos en materia de igualdad de género estén presentes en las estrategias, los indicadores y las actividades de los PTDP. Por tanto, la perspectiva de género debería ser una parte integrante y un elemento específico del punto sobre el «Trabajo decente para los trabajadores domésticos», que figura en el orden del día de las reuniones de 2010 y 2011 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

52. En relación con el aumento de los conocimientos y de la capacidad para apoyar la formulación de políticas que tenga en cuenta la perspectiva de género, la OIT debería:

- a) mejorar su programa de investigación y su base de conocimientos sobre cuestiones emergentes, en especial en el contexto de la crisis económica mundial, para ir detectando las nuevas tendencias y modalidades en el mundo del trabajo, así como los vínculos entre el rendimiento económico, la justicia social y la igualdad de género. Ello supone hacer un uso más sistemático de datos desglosados por sexo a fin de que sirvan de referencia al formular las políticas y en los nuevos mecanismos de vigilancia para hacer un seguimiento de los logros en materia de igualdad de género, y utilizar indicadores clave sobre discriminación por razón de sexo en el mundo del trabajo y presupuestación que tenga en cuenta las cuestiones de género; el objetivo de la recolección de datos debería estar bien definido a fin de que dichos datos se utilicen de manera precisa y productiva;
- b) apoyar las actividades encaminadas a una formulación más eficaz de las políticas destinadas a grupos vulnerables de mujeres específicos;
- c) recabar información sobre modalidades de presión ejercida sobre los niños y los hombres para que asuman los estereotipos de género habituales en el mundo del trabajo;
- d) aumentar la capacidad de los estadísticos del trabajo y mejorar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo para facilitar datos más fidedignos y desglosados por sexo sobre aspectos tales como la tasa de participación en el mercado de trabajo, la prestación de servicios de guardería y para el cuidado de personas dependientes, los niveles de remuneración, incluida la disparidad salarial entre las personas de uno y otro sexo, la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, la representación por ocupación, el desarrollo del espíritu empresarial de la mujer las disposiciones relativas al género contenidas en los convenios colectivos, la importancia atribuida al trabajo de prestación de cuidados remunerado y no remunerado, y las mujeres que ocupan cargos directivos; de deberían reunir sistemáticamente datos sobre el empleo precario;

- e) idear sistemas de medición encaminados a crear incentivos para avanzar en la formalización de la economía informal, el aumento de la participación de la mujer en la economía formal, y el incremento de la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo;
- f) utilizar las auditorías participativas de género de la OIT como herramienta para evaluar el avance hacia la igualdad de género, y divulgar las buenas prácticas derivadas de su aplicación;
- g) velar por que el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) reciban una dotación de recursos suficiente, de modo que puedan prestar apoyo en el aumento de la capacidad y la formación en materia de igualdad de género. El tema del género debería incorporarse en todos los cursos de formación, y
- h) hacer participar plenamente a los interlocutores sociales en la formulación de los PTDP, y velar por que participen en mayor medida en la ejecución de los mismos; esos programas han de formularse con una perspectiva de género y especificar la forma en que los resultados previstos afectarán a las mujeres y los hombres.

53. En lo atinente al empleo y a la creación de puestos de trabajo, la OIT debería:

- a) prestar asistencia en la formulación de políticas de mercado de trabajo y herramientas encaminadas a aumentar la capacidad de los mandantes en las áreas de la empleabilidad, las calificaciones y las competencias de las mujeres, con inclusión de su acceso a actividades y sectores donde predominan los hombres; se deberían desplegar esfuerzos similares para lograr que los hombres ejerzan profesiones donde abundan las mujeres, a fin de eliminar la segregación laboral basada en el sexo;
- b) ampliar los programas de fomento del espíritu empresarial de la mujer y el desarrollo económico;
- c) centrarse en proporcionar trabajo decente para las mujeres en las ZFI, en particular promoviendo y vigilando el respeto de la libertad de asociación y de derecho a la negociación colectiva y de las normas fundamentales del trabajo, con el objetivo de mejorar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de las mujeres, en consulta con los mandantes de la OIT;
- d) colaborar con los gobiernos y los interlocutores sociales para velar por la puesta en práctica de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y de las normas fundamentales del trabajo en las ZFI;
- e) compilar y divulgar buenas prácticas que promuevan la participación de la mujer en el desarrollo del sector privado y de empresas sostenibles;
- f) vigilar los progresos del Programa Global de Empleo a través de la integración de la igualdad de género en sus diez elementos fundamentales;
- g) poner en marcha intervenciones específicas para la creación de trabajo decente y productivo para las personas de uno y otro sexo que están desempleadas, y son víctimas del subempleo, en la economía informal y en zonas rurales, y
- h) propugnar la creación de empleo que tenga en cuenta las consideraciones de género como parte de las políticas nacionales y los marcos nacionales de desarrollo, las estrategias de reducción de la pobreza y la coherencia entre las políticas y las políticas macroeconómicas.

54. En relación con la protección social, la OIT debería:

- a) formular opciones de política para ayudar a los mandantes a perfeccionar los sistemas de seguridad social de modo tal que sean incluyentes y tomen en consideración las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, atiendan a las mujeres en situación vulnerable y ofrezcan opciones de política que ayuden a formalizar a los trabajadores de la economía informal;
- b) elaborar y dar a conocer herramientas y emprender investigaciones para impedir y eliminar el acoso sexual de las mujeres y los hombres, y la violencia contra la mujer en el trabajo;
- c) tratar de mejorar el conocimiento del principio de igual remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor y su aplicación práctica, entre otras cosas, mediante la prestación de asistencia técnica para aplicar métodos de evaluación de los puestos de trabajos objetivos sin sesgo de género;
- d) compilar y difundir buenas prácticas sobre la licencia parental y la licencia y las prestaciones de paternidad y de maternidad, y prestar apoyo técnico a los gobiernos para que formulen políticas y leyes eficaces;
- e) proponer a los gobiernos respuestas al problema del VIH y el SIDA en el mundo del trabajo, en las que se tengan en cuenta las repercusiones disímiles en las mujeres y los hombres, y
- f) promover políticas, prácticas y sistemas de seguridad y salud en el trabajo que contemplen las consideraciones de género.

55. Respecto del diálogo social y el tripartismo, la OIT debería:

- a) mejorar la participación de la mujer en el diálogo social propiciando su intervención en los mecanismos de adopción de decisiones de ámbito internacional, regional, nacional y local;
- b) prestar asistencia técnica a las instituciones nacionales de diálogo social para que incorporen la igualdad de género en su trabajo, y reforzar los mecanismos nacionales sobre género, tales como los comités tripartitos sobre igualdad de oportunidades, las comisiones de género de los ministerios de trabajo, y las unidades de la mujer de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- c) adoptar medidas concretas para mejorar la representación de la mujer en todos los niveles, en todas las reuniones de la OIT — incluidas las reuniones del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo — y elaborar un conjunto de indicadores de género para medir las repercusiones de la evaluación de la estructura sobre el terreno de la OIT sobre los miembros del personal de uno y otro sexo;
- d) prestar asistencia técnica a los mandantes en la promoción de relaciones de trabajo decente, mediante la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), y
- e) aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para formular programas y políticas de promoción de la igualdad de género en sus estructuras.

56. Por lo que respecta a los principios y derechos en el trabajo, la OIT debería:

- a) luchar, mediante un plan de acción práctico, por la ratificación universal y aplicación efectiva del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
- b) promover la mejora de las tasas de ratificación y analizar los obstáculos que impiden la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y velar por su aplicación efectiva;
- c) fomentar la ratificación, aplicación y observancia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en particular en los sectores que dan empleo a un gran número de mujeres para realizar trabajos vulnerables y precarios;
- d) prestar asistencia técnica para mejorar la legislación y las políticas nacionales de conformidad con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), e integrar las consideraciones de género en los métodos para combatir las peores formas de trabajo infantil, y
- e) apoyar el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo y los tribunales para que puedan controlar con más eficacia la aplicación de los convenios clave sobre igualdad y las cuestiones de la discriminación por razón de sexo en el trabajo.

57. Al movilizar las alianzas internacionales para promover la igualdad de género, la OIT debería:

- a) promover la coherencia entre las políticas en relación con las cuestiones del trabajo decente y la igualdad de género en el plano internacional, en particular en el sistema de las Naciones Unidas y con el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial, el G8 y el G20;
- b) fortalecer las alianzas en áreas de interés mutuo con grupos e instituciones regionales, como la Unión Europea y la Unión Africana, para que haya un intercambio de los conocimientos de que se dispone sobre igualdad de género en el mundo del trabajo;
- c) incluir de modo sistemático el objetivo de la igualdad de género en las disposiciones que supongan la movilización de recursos, el intercambio de conocimientos y la cooperación técnica, en colaboración con los donantes, y
- d) promover las ventajas del diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en todo el sistema de las Naciones Unidas.

## **Aplicación**

58. Dentro de los parámetros del programa y presupuesto, la Oficina debe velar por que los programas pertinentes de la sede y las oficinas sobre el terreno pongan en práctica las conclusiones de la presente Comisión de manera coordinada y eficaz. Se deberían tomar disposiciones para realizar un seguimiento adecuado de los progresos y los resultados. Además, se deberían presentar al Consejo de Administración los resultados de las medidas adoptadas para aplicar estas conclusiones.