

**Resoluciones adoptadas
por la Conferencia Internacional del Trabajo
en su 98.^a reunión
(Ginebra, junio de 2009)**

I

**Resolución titulada «Para recuperarse de la crisis:
Un Pacto Mundial para el Empleo»**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Habiendo escuchado a los Jefes de Estado, Vicepresidentes, Primeros Ministros y a todos los demás participantes en la Cumbre de la OIT sobre la Crisis Mundial del Empleo;

Habiendo recibido la propuesta formulada por la Comisión Plenaria sobre Respuestas a la Crisis de la Conferencia;

Considerando la función importante que desempeñan el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo en la aplicación de las resoluciones adoptadas por la Conferencia;

Habiendo tomado nota del Programa de Trabajo Decente y de la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* como medios para abordar la dimensión social de la globalización,

Adopta, con fecha 19 de junio de dos mil nueve, la resolución siguiente:

**Para recuperarse de la crisis:
Un Pacto Mundial para el Empleo**

I. Una respuesta a la crisis basada en el trabajo decente

1. La crisis económica mundial y sus consecuencias han puesto al mundo ante una perspectiva prolongada de aumento del desempleo y agudización de la pobreza y la desigualdad. Por regla general, en otros casos, la recuperación del empleo sólo se ha alcanzado varios años después de la recuperación económica. En algunos países, la simple recuperación de los niveles de empleo anteriores a la crisis no bastará para contribuir efectivamente a construir unas economías fuertes, ni para hacer realidad el trabajo decente para las mujeres y los hombres.

2. Se están perdiendo empresas y empleos. La movilización para afrontar esta situación debe formar parte de toda respuesta integral.

3. El mundo debe funcionar mejor.

4. Hacen falta opciones de política coordinadas a nivel mundial para potenciar la eficacia de los esfuerzos nacionales e internacionales que se despliegan en torno al empleo, las empresas sostenibles, los servicios públicos de calidad y la protección de las personas, al tiempo que se preserven sus derechos y se promuevan sus puntos de vista y su participación.

5. Ello contribuirá a revitalizar la economía y a promover una globalización justa, la prosperidad y la justicia social.

6. El mundo debería ser diferente después de la crisis.

7. Nuestra respuesta debería favorecer una globalización más justa, una economía más respetuosa del medio ambiente y un desarrollo más eficiente en lo que atañe a la creación de empleos y empresas sostenibles, el respeto de los derechos de los trabajadores, la promoción de la igualdad de género, la protección de las personas vulnerables, la ayuda a los países para que

proporcionen servicios públicos de calidad y su capacitación para dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

8. Los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores se comprometen a trabajar codo a codo para contribuir al éxito del Pacto Mundial para el Empleo. El Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) constituye el marco en el que se inscribe esta respuesta.

II. Principios para promover la recuperación y el desarrollo

9. Las acciones deben guiarse por el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos por la OIT y sus mandantes en la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, de 2008. En este documento se establece un marco de referencia para el período que se abre ante nosotros y se define un conjunto de políticas prácticas para el sistema multilateral, los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Dicho marco de referencia, que permite asegurar la vinculación entre el progreso social y el desarrollo económico, abarca los siguientes principios:

- 1) Dedicar una atención prioritaria a la protección y el aumento del empleo por medio de empresas sostenibles y de servicios públicos de calidad y al establecimiento de una protección social adecuada para todos como parte de las acciones que se están desplegando a nivel internacional y nacional para contribuir a la recuperación y el desarrollo. Las medidas que se adopten deberían aplicarse sin demora y de manera coordinada.
- 2) Aumentar el apoyo a las personas vulnerables que han sido duramente golpeadas por la crisis, como los jóvenes en situación de riesgo, los trabajadores que perciben bajos salarios y los trabajadores menos calificados, las personas ocupadas en la economía informal y los trabajadores migrantes.
- 3) Centrarse prioritariamente en las medidas destinadas a mantener el empleo y facilitar la movilidad entre empleos, y favorecer el acceso al mercado laboral para las personas sin trabajo.
- 4) Establecer o fortalecer servicios públicos de empleo eficaces y otras instituciones del mercado de trabajo.
- 5) Potenciar la igualdad de acceso y las oportunidades en cuanto al desarrollo de competencias laborales y a la participación en actividades de formación y educación de calidad, en el marco de la preparación para la recuperación.
- 6) Evitar las soluciones proteccionistas, así como las consecuencias nefastas de las espirales deflacionistas en el ámbito de los salarios y el empeoramiento de las condiciones de trabajo.
- 7) Promover las normas fundamentales del trabajo y otras normas laborales internacionales favorables a la recuperación económica y la recuperación del empleo, y reducir la desigualdad de género.
- 8) Participar en el diálogo social, mediante procesos constructivos como el tripartismo y la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores, con el fin de maximizar el impacto de las respuestas a la crisis en relación a las necesidades de la economía real.
- 9) Velar por que las acciones a corto plazo sean coherentes con la sostenibilidad económica, social y medioambiental.
- 10) Asegurar el establecimiento de sinergias entre el Estado y el mercado, y una regulación eficaz y productiva de las economías de mercado que comprenda un entorno jurídico y normativo favorable a la creación de empresas y a las empresas sostenibles y promueva la generación de empleo en todos los sectores.
- 11) Asegurar la colaboración activa de la OIT con otros organismos internacionales, con las instituciones financieras internacionales y con los

países desarrollados al objeto de reforzar la coherencia de las políticas e intensificar la asistencia al desarrollo y el apoyo a los países menos adelantados, los países en desarrollo y los países en transición cuya capacidad para responder a la crisis está limitada por un escaso margen fiscal y de políticas.

III. Respuestas basadas en el trabajo decente

10. Los principios antes descritos delimitan el marco general dentro del cual cada país puede formular un paquete de políticas específico en función de sus circunstancias y prioridades. Asimismo, deberían servir para fundamentar y respaldar la acción de las instituciones multilaterales. A continuación se enuncian algunas opciones de política específicas.

Acelerar la creación de puestos de trabajo y la recuperación del empleo y respaldar a las empresas

11. Con el objeto de limitar el riesgo del desempleo de larga duración y de la extensión del empleo informal, fenómenos que son difíciles de invertir, tenemos que apoyar la creación de empleo y ayudar a la gente a encontrar trabajo. Para lograrlo, estamos de acuerdo en que el objetivo del empleo pleno y productivo y el trabajo decente debe ponerse en el centro de las respuestas a la crisis. Entre estas respuestas pueden figurar las siguientes:

- 1) impulsar la demanda efectiva y contribuir al mantenimiento de los niveles salariales inclusive por medio de paquetes de estímulo macroeconómico;
- 2) ayudar a quienes buscan trabajo:
 - i) aplicando políticas activas del mercado de trabajo eficaces y bien focalizadas;
 - ii) mejorando las competencias y aumentando los recursos a disposición de los servicios públicos de empleo, de manera que quienes buscan trabajo reciban un apoyo adecuado y que cuando estos servicios colaboren con agencias de empleo privadas, se aseguren de la calidad de los servicios que éstas prestan y de que se respeten los derechos de los trabajadores; y
 - iii) poniendo en práctica programas de formación profesional y de desarrollo de competencias empresariales tanto para personas con empleo asalariado como para personas con autoempleo;
- 3) hacer inversiones en el desarrollo de las competencias laborales, el perfeccionamiento profesional y la readaptación profesional de los trabajadores para mejorar la empleabilidad, en particular de quienes han perdido su trabajo o corren el riesgo de perderlo y de los grupos vulnerables;
- 4) limitar o evitar la pérdida de puestos de trabajo y apoyar a las empresas para que puedan conservar su fuerza de trabajo, por medio de mecanismos bien concebidos que se pongan en práctica a través del diálogo social y la negociación colectiva. Entre estos mecanismos se podrían incluir el trabajo compartido y las prestaciones de desempleo parcial;
- 5) apoyar la creación de empleo en todos los sectores de la economía, reconociendo el efecto multiplicador de los esfuerzos focalizados;
- 6) reconocer la contribución de las pequeñas y medianas empresas (PYME) y de las microempresas a la creación de empleo, y promover medidas como el acceso a un crédito asequible que les permita asegurar un entorno favorable para su desarrollo;
- 7) reconocer que las cooperativas, desde las muy pequeñas a las grandes multinacionales, proporcionan empleos en nuestras comunidades, y aportarles un apoyo específico adaptado a sus necesidades;

- 8) utilizar sistemas públicos de garantía del empleo que ofrezcan empleo temporal, programas de obras públicas de emergencia y otros mecanismos de creación directa de puestos de trabajo que estén bien orientados e incluyan a la economía informal;
- 9) establecer entornos normativos que sean favorables y propicios a la generación de empleo a través de la creación y el desarrollo de empresas sostenibles; y
- 10) aumentar las inversiones en infraestructura, investigación y desarrollo, servicios públicos y producción y servicios «verdes» como herramientas importantes para crear empleos y estimular una actividad económica sostenida.

Establecimiento de sistemas de protección social y protección de las personas

12. Los sistemas de protección social sostenibles concebidos para prestar asistencia a las personas vulnerables pueden evitar el aumento de la pobreza, solventar dificultades sociales y, al mismo tiempo, contribuir a estabilizar la economía y a mantener y fomentar la empleabilidad. En los países en desarrollo, los sistemas de protección social también pueden aliviar la pobreza y contribuir al desarrollo económico y social nacional. En una situación de crisis, puede ser oportuno adoptar medidas a corto plazo para ayudar a los más vulnerables.

- 1) Los países deberían considerar la posibilidad, según proceda, de:
 - i) establecer sistemas de transferencia en efectivo para los pobres, con el objeto de subvenir a sus necesidades inmediatas y de aliviar la pobreza;
 - ii) instaurar una protección social adecuada para todos, sustentada en un régimen básico de protección social («piso social») que incluya el acceso a la atención sanitaria, la seguridad del ingreso para los ancianos y las personas con discapacidad, las prestaciones por hijos a cargo y la seguridad del ingreso combinada con sistemas públicos de garantía del empleo para los desempleados y los trabajadores pobres;
 - iii) incrementar la duración y la cobertura de las prestaciones de desempleo (junto con la aplicación de medidas pertinentes para crear incentivos al trabajo adecuados que reconozcan las realidades actuales de los mercados laborales de cada país);
 - iv) velar por que las personas desempleadas durante períodos prolongados mantengan el vínculo con el mercado de trabajo, por ejemplo, a través de actividades de desarrollo de competencias laborales para la empleabilidad;
 - v) proporcionar prestaciones mínimas garantizadas en los países donde los fondos de pensiones o de salud ya no dispongan de una financiación suficiente que les permita asegurar una protección adecuada para los trabajadores, y examinar la forma de proteger mejor los ahorros de los trabajadores al diseñar los sistemas futuros; y
 - vi) proporcionar una cobertura adecuada a los trabajadores temporales y los trabajadores ocasionales.
- 2) Todos los países deberían ayudar a los grupos vulnerables más afectados por la crisis, por medio de una combinación de medidas de apoyo a los ingresos, desarrollo de competencias laborales y respeto del derecho a la igualdad y del derecho a la no discriminación.
- 3) Con el objeto de evitar las espirales salariales deflacionistas, se deberían tomar como orientación las siguientes opciones:
 - el diálogo social;
 - la negociación colectiva;
 - los salarios mínimos reglamentarios o negociados.

Los salarios mínimos deberían ser objeto de revisiones y adaptaciones regulares.

Los gobiernos, en su calidad de empleadores y de compradores, deberían respetar y promover el respeto de los niveles de salarios negociados.

La reducción de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres debe formar parte integrante de estos esfuerzos.

13. Los países que cuentan con sistemas de protección social sólidos y eficazmente gestionados disponen de un valioso mecanismo estructural para estabilizar sus economías y afrontar los efectos sociales de la crisis. Estos países tal vez necesiten reforzar los sistemas de protección social existentes. Para los demás países, la prioridad es atender las necesidades urgentes mientras se van asentando los cimientos de sistemas más fuertes y eficaces.

Fortalecer el respeto de las normas internacionales del trabajo

14. Las normas internacionales del trabajo constituyen una base para sustentar y apoyar los derechos en el trabajo, y contribuyen a desarrollar una cultura de diálogo social especialmente útil en tiempos de crisis. Para evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación, es especialmente importante reconocer que:

- 1) el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para la dignidad humana. También es esencial para la recuperación y el desarrollo. En consecuencia, hay que aumentar:
 - i) la vigilancia para conseguir la eliminación y evitar el incremento de las distintas formas de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación en el trabajo; y
 - ii) el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de sindicación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en cuanto mecanismos propicios a un diálogo social productivo en tiempos de mayor tensión social, tanto en la economía informal como en la economía formal.
- 2) Además de los convenios fundamentales, hay varios convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes en este ámbito. Entre ellos se incluyen los instrumentos de la OIT relativos a la política de empleo, los salarios, la seguridad social, la relación de trabajo, la terminación de la relación de trabajo, la administración y la inspección del trabajo, los trabajadores migrantes, las condiciones de trabajo en el marco de los contratos públicos, la seguridad y salud en el trabajo (SST), las horas de trabajo y los mecanismos de diálogo social.
- 3) La *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, de la OIT, es una herramienta importante y útil para todas las empresas, inclusive las que forman parte de cadenas de suministro, por lo que se refiere a responder a la crisis de una manera socialmente responsable.

Diálogo social: Negociar colectivamente, identificar las prioridades, estimular la acción

15. Sobre todo en tiempos de mayor tensión social, es vital potenciar el respeto y la utilización de los mecanismos de diálogo social, como la negociación colectiva, cuando proceda y en todos los niveles.

16. El diálogo social es un mecanismo de incalculable valor para el diseño de políticas adaptadas a las prioridades nacionales. Asimismo, es una base sólida para suscitar la adhesión de los empleadores y de los trabajadores a una acción conjunta con los gobiernos, la cual es indispensable para superar la crisis y llevar adelante una recuperación sostenible. Un diálogo social fructífero inspira confianza en los resultados obtenidos.

17. El fortalecimiento de la capacidad de la administración del trabajo y de la inspección del trabajo es un elemento importante de toda acción integradora que tenga por objeto la protección de los trabajadores, la seguridad social, las políticas del mercado de trabajo y el diálogo social.

IV. El camino a seguir: dar forma a una globalización justa y sostenible

18. El programa descrito más arriba interactúa estrechamente con otras dimensiones de la globalización y requiere coherencia de las políticas y una coordinación internacional. La OIT debería colaborar plenamente con las Naciones Unidas y todas las demás organizaciones internacionales pertinentes.

19. La OIT acoge con beneplácito la invitación que le cursó el G-20 para que, en colaboración con otras organizaciones pertinentes, evalúe las acciones emprendidas y las que se necesiten para el futuro.

20. Afirmamos nuestro apoyo a la función que cumple la OIT en la Junta de Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas (JJE), que puede contribuir a crear un entorno internacional favorable a la mitigación de la crisis. Alentamos a la OIT a que actúe como agente facilitador a fin de lograr una aplicación eficaz y coherente de las políticas sociales y económicas a este respecto.

21. La cooperación es especialmente importante con respecto a las siguientes cuestiones:

- 1) La construcción de un marco regulador y de control del sector financiero más fuerte y más coherente a nivel mundial, de manera que dicho sector sirva a la economía real, promueva las empresas sostenibles y el trabajo decente y asegure una mejor protección de los ahorros y las pensiones de las personas.
- 2) La promoción de un comercio y unos mercados eficientes y bien regulados que redunden en beneficio de todos, y la adopción de medidas para evitar que los países recurran al proteccionismo. A la hora de suprimir los obstáculos a los mercados nacionales y extranjeros hay que tomar en consideración los diferentes niveles de desarrollo de los países.
- 3) La transformación de la economía hacia actividades con baja emisión de carbono y respetuosas del medio ambiente, de forma que ayude a acelerar la recuperación del empleo, reducir las brechas sociales y apoyar la realización de los objetivos de desarrollo y también a hacer realidad el trabajo decente a lo largo de dicho proceso.

22. Para muchos países en desarrollo, especialmente los menos adelantados, la recesión mundial agrava el desempleo, el subempleo y la pobreza estructurales y a gran escala.

Reconocemos la necesidad de:

- 1) dar una prioridad mucho mayor a la generación de oportunidades de trabajo decente por medio de programas sistemáticos, multidimensionales y con una dotación adecuada de recursos a fin de hacer realidad el trabajo decente y el desarrollo en los países menos adelantados;
- 2) fomentar la creación de empleo y generar nuevas oportunidades de trabajo decente a través de la promoción y el desarrollo de empresas sostenibles;
- 3) proporcionar formación profesional y técnica y actividades de desarrollo de competencias empresariales, especialmente para los jóvenes desempleados;
- 4) aportar soluciones al empleo informal para lograr su transición al empleo formal;
- 5) reconocer el valor de la agricultura en las economías en desarrollo y la necesidad de infraestructuras, industrias y empleos en el sector rural;
- 6) potenciar la diversificación económica mediante el desarrollo de capacidades para una producción y unos servicios con valor añadido que estimulen la demanda tanto interna como externa;

- 7) alentar a la comunidad internacional, incluidas las instituciones financieras internacionales, a que faciliten los recursos necesarios para la aplicación de medidas anticíclicas en los países que se ven confrontados a limitaciones fiscales y de política;
- 8) respetar los compromisos asumidos en el sentido de aumentar la ayuda para evitar un grave revés en la realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio; y
- 9) pedir encarecidamente a la comunidad internacional que proporcione asistencia para el desarrollo, con inclusión de un apoyo presupuestario, para construir un régimen básico de protección social en cada país.

23. Los gobiernos deberían considerar opciones, como el salario mínimo, que permitan reducir la pobreza y la desigualdad, incrementar la demanda y contribuir a la estabilidad económica. El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), puede proporcionar orientación a este respecto.

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.

25. La puesta en práctica de las recomendaciones y las opciones de política contenidas en el Pacto Mundial para el Empleo exige abordar la cuestión de la financiación. Los países en desarrollo que carecen de margen fiscal para adoptar políticas de respuesta y de recuperación necesitan un apoyo particular. Se invita a los países donantes y a los organismos multilaterales a que consideren la posibilidad de aportar financiación, inclusive con cargo a los recursos existentes para responder a la crisis, destinada a la aplicación de estas recomendaciones y opciones de política.

V. Acciones de la OIT

26. La OIT disfruta de una autoridad reconocida en ámbitos de importancia capital para responder a la crisis y para promover el desarrollo económico y social. La capacidad de la OIT en materia de investigación y análisis de los datos económicos y sociales es importante en este contexto. Su experiencia y conocimientos deberían ser centrales en sus actividades conjuntas con los gobiernos, los interlocutores sociales y el sistema multilateral. Entre dichos ámbitos figuran los siguientes:

- generación de empleo;
- diseño y financiación de modelos de protección social;
- programas activos del mercado de trabajo;
- mecanismos de fijación del salario mínimo;
- instituciones del mercado de trabajo;
- administración del trabajo e inspección del trabajo;
- programas de trabajo decente;
- creación de empresas y desarrollo empresarial;
- normas internacionales del trabajo — aplicación y control;
- diálogo social;
- recopilación de datos;
- igualdad de género en el mercado de trabajo.
- programas en el lugar de trabajo sobre el VIH/SIDA; y
- migración de los trabajadores.

27. Las actividades citadas a continuación no pueden sino reforzar la labor de carácter práctico descrita más arriba:

- mejorar la capacidad de los países para generar y utilizar información sobre el mercado de trabajo, inclusive sobre las tendencias salariales, como base para adoptar decisiones de política bien fundadas, y para recopilar y analizar datos coherentes a fin de ayudar a los países a llevar a cabo evaluaciones comparativas de sus avances;
- recopilar y difundir información sobre las respuestas a la crisis y los paquetes de recuperación de los distintos países;
- evaluar las acciones emprendidas y las que se necesiten en el futuro, en colaboración con otras organizaciones pertinentes;
- fortalecer las relaciones de cooperación con los bancos regionales de desarrollo y otras instituciones financieras internacionales;
- reforzar la capacidad de diagnóstico y de asesoramiento en materia de políticas en el ámbito nacional; y
- dar prioridad a la respuesta a la crisis en los Programas de Trabajo Decente por País.

28. La OIT se compromete a asignar los recursos humanos y financieros necesarios y a colaborar con otros organismos a fin de prestar asistencia a los mandantes que así lo soliciten para utilizar el Pacto Mundial para el Empleo. En dicha labor, la OIT tomará como guía la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, de 2008, y la Resolución asociada a la misma.

II

Resolución sobre la inscripción de un punto titulado «El VIH/SIDA y el mundo del trabajo» en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Habiendo aprobado el informe de la Comisión encargada de examinar el cuarto punto del orden del día,

Habiendo aprobado en particular como conclusiones generales, y para fines de consulta con los gobiernos, las propuestas para la elaboración de una recomendación sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo,

Decide inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia el punto titulado «El VIH/SIDA y el mundo del trabajo» para su segunda discusión con miras a la adopción de una recomendación.

III

Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente²

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 98.^a 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

¹ Adoptada el 18 de junio de 2009.

² Adoptada el 17 de junio de 2009.

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 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.^a 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 conciban, 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.

IV

Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2010-2011 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros ¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba para el 72.º ejercicio económico, que finaliza el 31 de diciembre de 2011, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a 726.720.000 dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a 726.720.000 dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de 1,07 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a 777.590.400 francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

V

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2010 ¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, adoptar el proyecto de escala de prorrateo para 2010 que figura en la columna 3, del anexo II al presente informe.

VI

Resolución relativa al cálculo de las contribuciones de nuevos Estados Miembros ¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, que la contribución de Tuvalu al presupuesto de la OIT, correspondiente al período en que fue Miembro de la Organización durante 2008 y para el año 2009, se basará en una tasa de prorrateo anual del 0,001 por ciento.

¹ Adoptada el 17 de junio de 2009.

VII

Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo ¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo: renovar los mandatos de los Sres. Seydou Ba (Senegal) y Giuseppe Barbagallo (Italia), y de la Sra. Dolores M. Hansen (Canadá) por un período de tres años.

VIII

Resolución relativa a las enmiendas al Reglamento Financiero ¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Reconociendo la necesidad de introducir enmiendas en el Reglamento Financiero de suerte que los informes financieros se ajusten a lo dispuesto en las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público;

Decide introducir las siguientes enmiendas en el Reglamento Financiero ²:

Artículo 10

2. Tan pronto como sea posible, una vez que la Conferencia haya aprobado el presupuesto y que la suma total de los créditos consignados haya sido prorrateada entre los Miembros de la Organización del modo prescrito por la Conferencia, el Director General transmitirá a los Miembros de la Organización todos los documentos pertinentes, informándoles que las contribuciones para el ejercicio económico son debidas y pagaderas en francos suizos el 1.º de enero de cada uno de los años a que se refieren, e invitará a cada Miembro a pagar su contribución en la fecha en que se adeude o lo antes posible después de dicha fecha. El presupuesto de gastos se convertirá de dólares de los Estados Unidos a francos suizos, al tipo de cambio presupuestario.

~~5. Todas las contribuciones pagaderas en un ejercicio económico serán registradas como ingresos en ese ejercicio económico y serán contabilizadas en dólares de los Estados Unidos al tipo de cambio presupuestario para ese ejercicio económico.~~

~~65. El Director General presentará al Consejo de Administración, en cada una de sus reuniones, una exposición sobre la situación financiera las contribuciones prorrateadas que hayan efectuado los Estados Miembros y sobre los ingresos y gastos presupuestarios de la Organización.~~ Se presentará anualmente a la Conferencia una exposición análoga.

~~76. Todo pago por concepto de contribuciones que haya efectuado un Miembro de la Organización que no haya pagado en su totalidad sus contribuciones correspondientes a los años civiles anteriores se acreditará, a menos que la Conferencia decida de otro modo en casos particulares, como pago hecho por concepto de la contribución más atrasada, incluidas las cantidades~~

¹ Adoptada el 17 de junio de 2009.

² Los añadidos figuran subrayados y las supresiones tachadas.

pendientes de pago en concepto de las contribuciones correspondientes a sus anteriores períodos como Miembro, a pesar de cualquier intención contraria expresada por el Miembro deudor. Si las contribuciones atrasadas o tales cantidades pendientes han sido consolidadas, todo Miembro de la Organización estará obligado a pagar en su totalidad la cuota anual relativa a su atraso antes de liquidar su contribución corriente para el año de que se trate.

Artículo 17

1. Los gastos que se carguen a los créditos consignados para un ejercicio económico consistirán en los pagos efectuados durante el ejercicio económico y las obligaciones por liquidar correspondientes a bienes ya recibidos o a servicios ya prestados y todavía pendientes de pago al último día del ejercicio económico. ~~La parte de los créditos que sea necesaria para cubrir esas obligaciones por liquidar seguirá disponible durante doce meses; al final de ese período. Una vez efectuado el pago correspondiente a esas obligaciones,~~ cualquier saldo restante se consignará en la partida de ingresos varios.

Artículo 23

1. ~~El Director General llevará la contabilidad necesaria y preparará cuentas definitivas estados financieros para cada ejercicio económico año civil con indicación de:~~

- ~~a) los ingresos y los gastos de todos los fondos;~~
- ~~b) la situación de los créditos consignados, incluyendo:~~
 - ~~i) la cuantía inicial de las consignaciones presupuestarias;~~
 - ~~ii) cualquier crédito complementario;~~
 - ~~iii) cualquier cambio habido en la cuantía de las consignaciones por efecto de las transferencias;~~
 - ~~iv) cualquier crédito que no corresponda a las consignaciones aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo; y~~
 - ~~v) las cantidades libradas contra las consignaciones y contra cualquier otro crédito;~~
- ~~e) la situación del activo y del pasivo al cierre del ejercicio económico.~~

El Director General facilitará asimismo cuantos datos de otra índole puedan ser necesarios para indicar la situación financiera corriente de la Organización.

2. En los estados financieros del segundo año del ejercicio económico se incluirán, en forma de cuadros, las partidas de ingresos y gastos del presupuesto ordinario para el ejercicio económico bienal y se reflejará el cálculo de todo superávit o déficit, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 10 y en el artículo 18 de dicho Reglamento.

Artículo 24

~~El Director General, además de las cuentas definitivas para cada ejercicio económico, presentará al Consejo de Administración el estado de las cuentas al término del primer año de cada ejercicio económico. En el caso de todas las entidades para las cuales el Consejo de Administración adopte presupuestos para el ejercicio económico, el Director General someterá al Consejo de Administración, al término de cada ejercicio económico, un estado en el que se~~

establecerá una comparación entre, por una parte, el presupuesto correspondiente a cada entidad, con inclusión de toda transferencia y todo crédito adicional autorizados por el Consejo de Administración y, por otra parte, los ingresos y los gastos reales de dicha entidad.

Artículo 26

~~Las cuentas definitivas~~Los estados financieros de la Organización se presentarán en dólares de los Estados Unidos y se prepararán de conformidad con las normas de contabilidad generalmente aplicadas en todo el sistema de las Naciones Unidas. Los documentos contables podrán llevarse, sin embargo, en la moneda o monedas que el Director General pueda considerar necesarias. Los detalles de las contribuciones prorrateadas recibidas y pendientes serán presentados en francos suizos en cuadros explicativos.

Artículo 27

~~Las cuentas definitivas~~Los estados financieros se presentarán al Auditor Externo a más tardar el 31 de marzo siguiente al cierre del período que correspondan.

Artículo 28

1. El Director General someterá al Consejo de Administración ~~las cuentas definitivas~~los estados financieros correspondientes a cada ~~ejercicio económico~~año civil, junto con los informes del Auditor Externo sobre los mismos, antes del 1.º de mayo del año siguiente al cierre de dicho ~~ejercicio~~año.

2. El Consejo de Administración transmitirá dichos documentos a la Conferencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38, para que ésta los examine en su próxima reunión.

Artículo 29

~~Las cuentas definitivas~~Los estados financieros serán adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Artículo 32

El Director General podrá efectuar los pagos graciales que estime necesario en interés de la Organización. Deberá presentarse una relación de dichos pagos ~~las cuentas definitivas~~los estados financieros.

Artículo 33

Después de practicadas todas las averiguaciones necesarias, el Director General podrá autorizar el pase a pérdidas y ganancias de la cuantía de pérdidas de numerario, suministros, material y otros elementos del activo, siempre que no se trate de atrasos de contribuciones. ~~Las cuentas definitivas~~Los estados financieros se presentarán al Auditor Externo acompañadas de una relación de todo pase a pérdidas y ganancias durante el ejercicio económico.

Artículo 38

1. El Auditor Externo publicará un informe sobre la comprobación de los estados financieros y cuadros correspondientes que indiquen el estado de las cuentas definitivas de cada ~~ejercicio económico~~ año civil, en que incluirá las observaciones que estime oportunas respecto de las cuestiones mencionadas en el párrafo 2 del artículo 36 y en las atribuciones adicionales.

ÍNDICE

	Página
I. Resolución titulada «Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo»	1
II. Resolución sobre la inscripción de un punto titulado «El VIH/SIDA y el mundo del trabajo» en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia	8
III. Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente	8
IV. Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2010-2011 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros	26
V. Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2010	26
VI. Resolución relativa al cálculo de las contribuciones de nuevos Estados Miembros	26
VII. Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo	27
VIII. Resolución relativa a las enmiendas al Reglamento Financiero	27