



TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

## **Seguimiento de las resoluciones adoptadas por la 92.<sup>a</sup> reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo**

### **Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad**

1. En su 92.<sup>a</sup> reunión (junio de 2004), la Conferencia adoptó una resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad. El texto de la resolución figura en anexo.
2. La resolución:
  - a) pide a todos los gobiernos y a los interlocutores sociales que — en sus respectivos ámbitos de competencia — contribuyan activamente a eliminar todas las formas de discriminación basada en el género y en el mercado de trabajo, promover la igualdad entre las mujeres y los hombres y suprimir los obstáculos que impiden que las mujeres alcancen su autonomía económica por medio de su participación en el mercado de trabajo en pie de igualdad con los hombres. (Párrafo dispositivo 1);
  - b) hace un llamamiento a todos los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT para que:
    - i) ratifiquen el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
    - ii) introduzcan o fortalezcan la legislación, los programas y otras medidas apropiadas para eliminar la discriminación entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo;
    - iii) recopilen, publiquen y difundan periódicamente datos desglosados por género sobre indicadores del mercado de trabajo, teniendo en cuenta otras formas de discriminación. (Párrafo dispositivo 2);
  - c) pide a las organizaciones de empleadores y trabajadores que promuevan: la negociación y la adopción de planes de igualdad en el empleo; la introducción de programas neutros de evaluación de los empleos con respecto al género; la evaluación de políticas, prácticas en el lugar de trabajo y programas concernientes a la igualdad

de género, a fin de detectar y eliminar la discriminación de género teniendo en cuenta otras formas de discriminación. Pide también a los interlocutores sociales que lleven a cabo programas de desarrollo de aptitudes, formación y defensa sobre todos los aspectos relativos a la igualdad de remuneración. (Párrafos dispositivos 3 y 4);

- d) invita al Consejo de Administración a que dé instrucciones al Director General para que prosiga, refuerce y acelere los esfuerzos para alcanzar el objetivo de la igualdad entre las mujeres y los hombres y la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la vida laboral. (Párrafo dispositivo 5);
  - e) dé instrucciones al Director General para que asegure los recursos financieros suficientes para que la Oficina pueda promover los objetivos de la presente resolución. (Párrafo dispositivo 5);
  - f) pida al Director General que informe al Consejo de Administración sobre la aplicación de la presente resolución. (Párrafo dispositivo 5).
3. El presente documento resume e ilustra con ejemplos el enfoque que ha de adoptar la Oficina para el seguimiento de la resolución.

### **Promoción de la ratificación y aplicación de las normas internacionales de la OIT que tratan específicamente de la igualdad de género**

- 4. La eliminación de la discriminación del empleo y la ocupación es un objetivo que la OIT persigue desde hace mucho tiempo y es ahora un elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente. Se considera que los Convenios núms. 110 y 111 son los dos Convenios fundamentales en lo referente a la eliminación de la discriminación.
- 5. El Servicio de Igualdad y Empleo (EGALITE) sigue promoviendo la igualdad de género y la igualdad de remuneración ofreciendo servicios de asistencia en materia de ratificación y aplicación de los Convenios núms. 100 y 111. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo contribuye de manera importante a este esfuerzo. Además, la Oficina lleva a cabo una labor de sensibilización sobre la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Esta actividad corresponde al Objetivo de Política Común del Programa y Presupuesto para 2004-2005: los mandantes de la OIT adoptan medidas de acción positiva con el fin de lograr una mayor igualdad de género en el mundo del trabajo cuyo indicador de logro a): «Normas internacionales del trabajo sobre igualdad de género en el mundo del trabajo» insta a los Estados Miembros a ratificar los cuatro Convenios clave en materia de igualdad, a saber, los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183.
- 6. Una amplia gama de actividades realizadas por la Oficina tanto en la sede, en particular con ACT/EMP y ACTRAV, como en el plano regional, subregional y nacional han contribuido a promover estas normas mediante la prestación de servicios de cooperación técnica, de asesoramiento, de investigación y la realización de seminarios de sensibilización.
- 7. Después de formular en 2003 una observación general relativa al Convenio núm. 111 que trataba específicamente de acoso sexual, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones insta a los países que han ratificado el Convenio núm. 111 a tratar el acoso sexual mediante medidas nacionales. En este contexto, EGALITE sigue su labor de investigación y análisis de la legislación y las prácticas nacionales y la

jurisprudencia sobre acoso sexual en los Estados Miembros de la OIT. Al mismo tiempo, EGALITE ha prestado servicios técnicos y de formación en materia de legislación y políticas en materia de acoso sexual a los mandantes que lo habían solicitado.

8. EGALITE da asistencia técnica para la elaboración de un plan de acción sobre igualdad de oportunidades en el empleo y la elaboración de una guía en la materia. Además, proporciona asesoramiento técnico en materia de legislación, políticas y el marco institucional en materia de igualdad de género para la preparación de estrategias nacionales que garanticen que las disposiciones de los Convenios núms. 100, 111 y 156 serán tomadas en consideración. Por otra parte, el servicio ha organizado una serie de talleres para formar jueces sobre cuestiones relacionadas con la igualdad y las normas internacionales del trabajo.
9. Actualmente, EGALITE prepara una guía sobre la utilización de las normas de la OIT con el fin de prohibir la discriminación y promover la igualdad, que incluirá los Convenios núms. 100, 111 y 156. EGALITE está elaborando una guía sobre el Convenio núm. 156 para formar a los empleadores, a los trabajadores, así como también a los funcionarios gubernamentales sobre cuestiones relativas al trabajo y a la familia.
10. El Plan de Acción (2004-2007) para el seguimiento del Informe Global: *La hora de la igualdad en el trabajo*, aprobado por el Consejo de Administración en noviembre de 2003, considera la celebración de una reunión tripartita de expertos de alto nivel sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y entre grupos raciales o étnicos en el curso del bienio 2006-2007. Para la preparación de esta reunión, se llevan a cabo investigaciones sobre el impacto de los procesos de integración económica regional, la brecha de remuneración en determinados sectores y los factores que provocan dicha brecha. Se celebrarán reuniones nacionales tripartitas preparatorias en varios países en función de los recursos disponibles.
11. El Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL) está actualizando actualmente la base de datos sobre legislación nacional relacionada con la protección de la maternidad que fue publicada por primera vez en el *Conditions of Work Digest* (Repertorio de condiciones de trabajo) de 1994. Como se reconoce en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), prácticamente en todos los países la desigualdad en materia de género en el lugar de trabajo sigue dependiendo de las responsabilidades familiares. A fin de lograr una mejor comprensión de los problemas de la conciliación del trabajo y la familia y de la medida en que las políticas pueden afectar la igualdad de género, TRAVAIL está realizando una serie de cerca de 12 estudios por país sobre trabajo y familia en países en desarrollo donde se dispone de poca información.
12. Como parte de los esfuerzos que realiza para desarrollar la capacidad institucional sobre trabajo y familia y aplicar el Convenio núm. 156, TRAVAIL publicará un libro titulado «Reconciling work and family responsibilities: What can be done?» Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares: ¿Qué se puede hacer? Este libro dará informaciones sobre lo que está haciendo en distintos países, comunidades y empresas para facilitar la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares de modo que los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación.
13. Con el objeto de sensibilizar a los mandantes a los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares y promover la ratificación del Convenio núm. 156, en junio de 2004, TRAVAIL publicó un folleto titulado «How are workers with family responsibilities faring in the workplace?» ¿Cómo salen adelante los trabajadores con responsabilidades familiares en el lugar de trabajo?

14. Como parte de su labor sobre tiempo de trabajo y organización del trabajo, que tiene entre sus principales objetivos la promoción de la igualdad de género, TRAVAIL publicó en 2004 un informe sobre tiempo de trabajo y preferencias de los trabajadores en los países industrializados (*Working time and workers' preferences in industrialized countries*) que se basa en datos desglosados por género sobre tiempo de trabajo (horas de trabajo, trabajo a tiempo parcial, trabajo nocturno y medidas en materia de familia y de trabajo). El informe aconseja desarrollar políticas en materia de tiempo de trabajo que incluyan orientaciones sobre cómo garantizar que dichas políticas promuevan la igualdad de género.
15. En lo referente a las actividades de formación y sensibilización, se ha publicado una serie de fichas de información sobre cuestiones relativas al trabajo y la familia, así como también fichas de información sobre tiempo de trabajo y organización del trabajo, varias de las cuales comprenden el examen de tendencias por género y por políticas encaminadas a promover la igualdad. En 2004, se publicó un documento titulado «Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work» destinado a dar apoyo a los mandantes preocupados por la seguridad de la maternidad en el lugar de trabajo. Este documento de base se está utilizando para elaborar materiales de formación locales en contextos nacionales más específicos.
16. El Programa sobre estrategias y técnicas contra la exclusión social y la pobreza (STEP) ha publicado también un documento de trabajo en 2003 titulado «Extending maternity protection to women in the informal economy. An overview of community-based health-financing schemes» (Extensión de la protección de la maternidad a las mujeres del sector de la economía informal. Descripción general de los sistemas de financiación de la salud basados en la comunidad). Este documento contribuirá a la elaboración de directrices prácticas que habrán de utilizarse como instrumento para promover sistemas de financiación de la salud basados en la comunidad que abarquen los servicios de protección de la maternidad pertinentes.

### **Promoción, sensibilización, fomento y desarrollo de capacidades**

17. Según el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, en muchos países, debido a la desigualdad de género muchas mujeres no se han beneficiado plenamente de la globalización y han sufrido más que los hombres el impacto de la liberalización del comercio, las crisis financieras y los recortes en materia de protección social. Al mismo tiempo, los sistemas mundiales de producción han creado más oportunidades de empleo y de obtener ingresos para las mujeres que para los hombres. No obstante, siguen existiendo diferencias de remuneración basadas en el género; además, las condiciones de trabajo de las mujeres suelen ser malas, precarias y basadas en la explotación. El hecho de que las mujeres no tengan acceso a los recursos de producción, así como su falta de organización y de participación en los procesos de toma de decisión sigue planteando retos a los interlocutores sociales de la OIT al tratar la cuestión de la «feminización de la pobreza».
18. Lograr progresos en materia de igualdad de género en la práctica es aún más urgente si el objetivo es lograr un crecimiento equitativo, la reducción de la pobreza y el trabajo decente. Es de vital importancia incorporar sistemáticamente la dimensión del género en el diseño de los programas de la OIT. Los esfuerzos hechos en materia de investigación y defensa apuntarán a definir de qué manera la igualdad de género es provechosa para los intereses económicos y comerciales al tiempo que permite alcanzar la meta de la justicia social.

19. La estrategia de incorporación de las cuestiones de género de la Oficina tiene por objeto ayudar a los mandantes y al personal a ejercer una acción más eficaz a fin de incrementar la igualdad de género en el mundo del trabajo y, de este modo, mejorar la contribución de la OIT al desarrollo económico y social y a la mitigación de la pobreza.
20. Como parte de su labor permanente de aplicación del Plan de acción sobre igualdad de género y de sus esfuerzos por promover una estrategia de incorporación de las cuestiones de género en la OIT y en las organizaciones de los mandantes, la Oficina de Igualdad de Género (GENDER) coordina el Fondo asociativo para la igualdad de género de la OIT (el Fondo).
21. El Fondo financia varios proyectos en el mundo entero y contribuye a la visibilidad de las acciones de la OIT destinadas a promover la igualdad de género, así como también a fomentar la movilización de recursos provenientes de los donantes. Un elemento importante ha sido la inclusión de una partida presupuestaria en materia de género. El Fondo ha contribuido a movilizar recursos para reforzar la capacidad de los mandantes para promover la igualdad de género, por ejemplo en los sindicatos de Africa.
22. La primera auditoría realizada en la OIT en materia de género determinó la necesidad de elaborar materiales básicos sobre la incorporación de las cuestiones de género para el personal y los mandantes. Gracias al Fondo, GENDER está elaborando directrices prácticas y un compendio de buenas prácticas de los mandantes en materia de incorporación de género con lo cual mejora la capacidad de incorporación de las cuestiones de género por parte de los mandantes de la OIT. Se están elaborando carpetas de información destinadas a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
23. La Oficina está ampliando las oportunidades para que los mandantes participen en auditorías de autoevaluación en materia de género. Se han recibido solicitudes de mandantes de varios países para llevar a cabo auditorías en sus organizaciones, las cuales han comenzado en 2004. Otros organismos de las Naciones Unidas han pedido apoyo a la OIT para llevar a cabo auditorías en sus oficinas. Con el fin de facilitar este nuevo enfoque, el manual sobre auditoría de género ha sido revisado y se siguen realizando auditorías en la Oficina, tanto en la sede como en las oficinas exteriores.
24. Dado que las mujeres enfrentan obstáculos basados en el género para acceder a instituciones financieras o comerciales y a otros recursos económicos, la Oficina sigue trabajando para ampliar las oportunidades de ingresos de las mujeres empresarias mejorando sus técnicas empresariales y su acceso a los recursos necesarios. Se reconoce cada vez más la importancia del papel que desempeñan las mujeres empresarias en materia de creación y desarrollo de empresas, creación de empleo y, por consiguiente, de reducción de la pobreza.
25. El Programa de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer y las cuestiones de igualdad de género (WEDGE) está desarrollando una base de conocimientos («Knowledge»); fomenta el derecho a defender los intereses propios y el derecho a opinar («Advocacy»), y crea servicios de apoyo, instrumentos y productos innovadores («Services»). WEDGE coopera con ACT/EMP para relacionar mujeres empresarias con organizaciones de empleadores, el Programa de capacitación y empleabilidad para mujeres empresarias discapacitadas, MIGRANT, en materia de tráfico, ILO/AIDS y GENDER.
26. El Programa de la OIT relativo al género, la pobreza y el empleo (GPE) tiene por objeto contribuir a la reducción de la pobreza disminuyendo las disparidades y las desigualdades en materia de género en el empleo en cuatro continentes. El instrumento fundamental del programa es una carpeta de módulos de material de formación que ilustra las desventajas específicas en materia de género de las mujeres que viven en condiciones de pobreza;

determina cuestiones de política clave y proporciona orientación sobre la manera de tratar estas cuestiones. Este instrumento de desarrollo de capacidad puede adaptarse a las diferentes situaciones y contextos. El método del GPE utilizado sistemáticamente como parte de la serie de instrumentos corrientes para los programas de trabajo decente por país, seguirá ayudando a la Oficina y a los mandantes a analizar la situación de pobreza y elaborar estrategias.

27. La carpeta de materiales para promover la igualdad de género destinada a los sindicatos elaborada por el sector de empleo, en colaboración con ACTRAV, ha sido traducida a varios idiomas y ampliamente difundida. Los sindicatos nacionales, la CIOSL, las Federaciones Sindicales Internacionales y los Secretariados Profesionales Internacionales la están utilizando para sus actividades de formación y de sensibilización.
28. El Programa InFocus sobre Trabajo Infantil: IPEC ha intensificado la incorporación de las cuestiones de género en su labor tanto en la sede como en las oficinas exteriores. El desarrollo de capacidad para el personal del IPEC y sus socios sobre análisis y planificación en materia de género ha sido una prioridad; se ha elaborado una recopilación de buenas prácticas en materia de incorporación de cuestiones de género. El personal ha hecho esfuerzos considerables para incluir las cuestiones de género en su labor. En tanto que parte de este esfuerzo, al diseñar programas de duración determinada el personal realiza análisis y planificación en materia de género al determinar indicadores, estrategias y actividades e incluye datos desglosados por sexo y se asegura de que participan interlocutores sociales que representan a los hombres, las mujeres, los niños y las niñas. El manual operativo del IPEC toma en cuenta las cuestiones de género en el diseño de proyecto a lo largo de la duración del ciclo del proyecto.
29. El Programa sobre VIH/SIDA, ILO/AIDS, ha puesto de relieve la importancia de la manera en que los programas en el lugar de trabajo sobre VIH/SIDA que abarcan la prevención, la atención y la protección de los derechos deben tener en cuenta las cuestiones de género e incluir actividades destinadas a las mujeres y a los hombres por separado y juntos. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo da orientaciones prácticas para la acción en el lugar de trabajo. Además, ILO/AIDS y GENDER han preparado un documento de trabajo sobre el papel de los hombres y de los niños en la lucha contra el VIH/SIDA como una de las áreas de promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo y fuera de éste.
30. El Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR) está incorporando las cuestiones de género en los programas y los servicios de cooperación técnica que lleva a cabo. Se hacen intervenciones específicas en materia de género, según sea apropiado, se toma en cuenta la igualdad de género en la selección de los programas de las reuniones; se incorpora las cuestiones de género a la labor mediante la recopilación de datos desglosados por sexo, y la inclusión de una selección de temas relativos a la igualdad en materia de género en el programa de las reuniones sectoriales.
31. *El Consejo de Administración tal vez estime oportuno pedir al Director General que:*
  - a) *comunique la resolución a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros, y señale a su atención los párrafos dispositivos 1, 2, 3 y 4, y pida a los gobiernos y a los interlocutores sociales interesados informaciones sobre las medidas que han tomado para aplicar las recomendaciones que figuran en dicha resolución;*
  - b) *tenga plenamente en cuenta la resolución al preparar las futuras actividades de la OIT y, en particular, intensifique la estrategia de incorporación de las*

---

*cuestiones de género con el fin de garantizar que la labor de la Oficina contribuya al objetivo de la igualdad de género de conformidad con el Plan de Acción sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género;*

- c) dé prioridad a la recomendación contenida en el párrafo dispositivo 5, g), al aplicar los programas para el bienio 2004-2005 y el bienio 2006-2007, al asignar los recursos que puedan estar disponibles durante el bienio 2004-2005 y al preparar los futuros planes estratégicos y los programas y presupuestos para el bienio 2006-2007, en particular, para la Reunión tripartita de expertos de alto nivel sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y entre grupos raciales o étnicos;*
- d) garantice que los informes de aplicación del programa para el bienio en curso y el próximo bienio contengan información suficiente sobre la forma en que la resolución y su seguimiento son aplicados por la Oficina y en toda la OIT, y*
- e) considere la posibilidad de proponer la igualdad de género en el mundo del trabajo como un punto del orden del día para una discusión general en la 95.ª reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo.*

Ginebra, 11 de octubre de 2004.

*Punto que requiere decisión: párrafo 31.*

## Anexo

### Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Recordando el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y los principios establecidos en otros convenios pertinentes;

Tomando nota de la adopción del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) en la 88.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo;

Teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979), de la Convención sobre los Derechos del Niño (Naciones Unidas, 1989), de la Declaración de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por finalidad garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras;

Recordando que la igualdad de género es un elemento transversal del Programa de Trabajo Decente de la OIT que involucra a todos los objetivos estratégicos y tomando nota de las conclusiones y recomendaciones del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (CMDSG) *Por una globalización justa* en cuanto a los efectos de la globalización sobre las mujeres y en cuanto a la necesidad, en particular en lo concerniente a la igualdad entre los géneros, de mayor coherencia política a nivel nacional e internacional;

Afirmando que las medidas de reglamentación y otras medidas deben reforzarse mutuamente para resolver los problemas que supone la desigualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo;

Destacando que la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, incluida la igualdad de remuneración en aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, es fundamental para promover el trabajo decente y el desarrollo social, y es asimismo indispensable para el éxito de las estrategias de eliminación de la pobreza, y que los trabajos de calidad, así como los servicios públicos de calidad y otros servicios de apoyo son fundamentales para promover la igualdad de oportunidades para todos;

Observando que la mundialización puede provocar graves desequilibrios entre hombres y mujeres y aumentar la inseguridad del empleo y la marginación, y reconociendo que la discriminación por motivos de género en el mercado de trabajo obstaculiza el desarrollo económico y que la brecha entre el desarrollo económico y social en el mundo repercute en las desigualdades entre hombres y mujeres;

Poniendo de relieve el potencial de las mujeres empresarias y la necesidad de liberar ese potencial con el fin de alcanzar un mayor desarrollo económico y social en una economía globalizada;

Reconociendo la importancia, en particular para las niñas, de facilitar el acceso equitativo de los niños y niñas a la educación y formación como medio fundamental para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo;

Observando que la protección de la maternidad es un elemento importante en las políticas nacionales relativas a la igualdad entre hombre y mujeres y preocupada por la falta de protección de la maternidad de ciertas categorías de trabajadoras, tales como las mujeres ocupadas en las actividades informales y otros grupos especialmente vulnerables;

Reconociendo la importancia y el valor de los programas existentes de asistencia técnica llevados a cabo por la Organización Internacional del Trabajo sobre los temas relacionados con la igualdad de género y la igualdad de remuneración, tal como se menciona en el informe global *La hora de la igualdad en el trabajo*, presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión (2003),

1. Pide a todos los gobiernos y a los interlocutores sociales que — en sus respectivos ámbitos de competencia — contribuyan activamente a:

- a) eliminar todas las formas de discriminación basada en el género en el mercado de trabajo, promover la igualdad entre las mujeres y los hombres y suprimir los obstáculos que impiden que las mujeres alcancen su autonomía económica por medio de su participación en el mercado de trabajo en pie de igualdad con los hombres, y a estos efectos:
  - i) formulen y pongan en práctica políticas nacionales destinadas a brindar a las mujeres y los hombres la igualdad de oportunidades y de acceso a la educación, la capacitación, el desarrollo profesional y el empleo, así como a igual remuneración por trabajo de igual valor;
  - ii) elaboren políticas nacionales que contemplen las cuestiones de género para estimular la iniciativa empresarial y la creación de empresas en todos los niveles, y para garantizar que tanto las mujeres como los hombres disfruten de los derechos de propiedad en condiciones de igualdad y tengan igualdad de acceso al capital, con inclusión de la tierra, y a otros recursos financieros, servicios financieros y de orientación;
  - iii) promuevan la iniciativa empresarial, en particular entre las mujeres, y examinen los medios de ayudar a las empresarias o trabajadoras autónomas del sector informal a estructurar sus actividades;
  - iv) prevengan la discriminación de la mujer en la contratación y en todos los niveles del empleo, a fin de superar los obstáculos a su progreso profesional;
  - v) eliminen las diferencias de remuneración basadas en el género;
  - vi) aseguren un entorno de trabajo sano y seguro tanto para las mujeres como para los hombres;
  - vii) promuevan medidas para conciliar mejor la vida laboral con la vida familiar;
  - viii) desarrollen regímenes de seguridad social que tengan en cuenta las cuestiones de género;
  - ix) se aseguren de que los aspectos relativos al género se tomen en cuenta al reglamentar el mercado laboral y concertar los convenios colectivos;
  - x) promuevan las oportunidades de participación de las mujeres y de los hombres en pie de igualdad en la vida laboral, así como en la vida civil en todos los niveles;
- b) analizar las repercusiones de la segregación por razón de género en el mercado laboral;
- c) proporcionar acceso a la protección de la maternidad a todas las mujeres empleadas;
- d) examinar de qué manera podría proporcionarse acceso a la protección de la maternidad a las trabajadoras no abarcadas por el apartado precedente, especialmente las que pertenecen a grupos vulnerables;
- e) tener en cuenta el impacto que las políticas no estrictamente vinculadas a cuestiones laborales pueden tener sobre cuestiones de género en el trabajo.

2. Hace un llamamiento a todos los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT para que:

- a) ratifiquen el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- b) introduzcan o fortalezcan la legislación, los programas y otras medidas apropiadas para eliminar la discriminación entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo;
- c) recopilen, publiquen y difundan periódicamente datos desglosados por género sobre indicadores del mercado de trabajo, teniendo en cuenta otras formas de discriminación.

3. Pide a las organizaciones de empleadores y trabajadores que promuevan:

- a) la negociación y la adopción de planes de igualdad en el empleo;

- b) la introducción de programas neutros de evaluación de los empleos con respecto al género;
  - c) la evaluación de políticas, prácticas en el lugar de trabajo y programas concernientes a la igualdad de género, a fin de detectar y eliminar la discriminación de género teniendo en cuenta otras formas de discriminación.
4. Pide a las organizaciones de trabajadores que lleven a cabo programas de desarrollo de aptitudes, formación y defensa sobre todos los aspectos relativos a la igualdad de remuneración.
5. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que dé instrucciones al Director General para que:
- a) prosiga, refuerce y acelere los esfuerzos para alcanzar el objetivo de la igualdad entre las mujeres y los hombres y la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la vida laboral, y a estos efectos:
    - i) prosiga activamente su labor con el plan de acción sobre igualdad entre hombres y mujeres;
    - ii) utilice la estrategia de integración en relación con todas las políticas en materia de género relativas al mercado de trabajo;
    - iii) utilice sistemas, indicadores y mecanismos de referencia y control en los programas y actividades, incluidas las actividades relativas a las normas, para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades;
    - iv) promueva la recopilación, procesamiento y divulgación de conocimientos, estudios e investigaciones actualizados sobre cuestiones relativas al género, con inclusión de prácticas óptimas en este campo, así como la producción de datos y análisis fiables sobre la evolución y las tendencias del mercado de trabajo, desglosados por sexo;
  - b) intensifique la campaña en favor de la ratificación y aplicación universal del Convenio núm. 100 y del Convenio núm. 111 conjuntamente con los demás convenios fundamentales;
  - c) continúe y fortalezca sustancialmente el trabajo en curso para proporcionar un desarrollo de aptitudes, formación y programas de defensa sobre todos los aspectos de la igualdad entre los géneros y la igualdad de remuneración destinados a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
  - d) continúe los trabajos de investigación y publique los resultados de esos trabajos en un formato simple y accesible para facilitar su amplia difusión en las siguientes esferas:
    - i) las repercusiones de los salarios mínimos, la reestructuración y el suministro de servicios públicos y otros servicios de apoyo, en la desigualdad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta otras formas de discriminación;
    - ii) los efectos de la globalización y de la relación entre desarrollo económico, lucha contra la pobreza e igualdad de remuneración sobre la situación de las mujeres en el campo laboral;
  - e) desarrolle directrices sobre la manera de realizar evaluaciones de los puestos de trabajo y análisis imparciales del lugar de trabajo respecto a las cuestiones de género, y apoye la difusión de las mejores prácticas en este ámbito a través de, por ejemplo, boletines de información o recursos basados en la Web;
  - f) establezca en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Italia) un programa de capacitación en materia de evaluación de los puestos de trabajo, imparcial respecto del género, destinado a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
  - g) asegure los recursos financieros suficientes para que la Oficina pueda promover los objetivos de la presente resolución;
  - h) informe al Consejo de Administración sobre la aplicación de la presente resolución.