



*ABC de los derechos de las trabajadoras
y la igualdad de género*

***ABC de los derechos
de las trabajadoras
y la igualdad de género***

Segunda edición

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2008
Primera edición 2003
Segunda edición 2008

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT
ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género
Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008

Trabajadora / derechos de la mujer / igualdad de oportunidades en el empleo /
normas internacionales del trabajo / Convenio de la OIT / Recomendación de la OIT /
comentario. 14.04.2

ISBN 978-92-2-319622-6 (print)
ISBN 978-92-2-319623-3 (web pdf)

Publicado también en inglés: *ABC of women workers' rights and gender equality*
(ISBN 978-92-2-119622-8), Ginebra, 2007

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

Prefacio	xi
Introducción: Normas del trabajo que promueven los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género	1
1. Cómo emplear esta guía	1
2. La igualdad de género en el mandato de la OIT	3
3. Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo	5
4. La igualdad de género, un derecho humano fundamental	7
5. Historia de la elaboración de normas encaminadas a promover los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género	9
6. Origen de las leyes relativas a la igualdad entre hombres y mujeres: las normas internacionales del trabajo, la legislación supranacional y la legislación nacional	12
7. Aplicación y cumplimiento en el plano nacional	13
8. La elaboración de normas u otros medios de acción de la OIT	15

A, B

Acceso al empleo	17
Accidentes	18
Accidentes del trabajo, prestación por	18
Acción positiva	19
Acoso sexual	22
Acoso y presión	24
Actividad económica	25
Administración del trabajo	26
Anuncios de trabajo (ofertas de empleo)	27
Aprendizaje permanente	28
Asignaciones familiares	28
Benceno	28

C

Carga de la prueba	29
Centros de llamadas	30
Cerusa (pintura)	30
Clandestino, trabajo	30
Condiciones y prestaciones derivadas del empleo	31
Consulta tripartita	32
Cooperativas	34
Cuidado de los hijos y de la familia, servicios e instalaciones para el	35
Cumplimiento del contrato	36

D

Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo . . .	37
Descripción del puesto de trabajo	37
Desempleo	38
Desempleo estructural	38
Desempleo, prestaciones de	39
Despido	40
Diálogo social	41
Discapacidad, trabajadoras con	43
Discriminación	43
Discriminación indirecta	47
Diversidad en el lugar de trabajo	47
División del trabajo	49

E

Economía informal	51
Educación	53
Empleabilidad	55
Empleado	56
Empleador	57
Empleo de los jóvenes	59
Empleo irregular	60
Equidad	61
Equilibrio trabajo-familia	61
Equilibrio trabajo-vida privada	62
Estadísticas del trabajo	63
Estado civil	64
Estrés	64
Evaluación del rendimiento	65
Evaluación y clasificación de los puestos de trabajo	65
Explotación sexual comercial	67

F

Flexibilidad laboral	69
Formación profesional	71
Fuerza de trabajo	72

G

Género	75
Género, análisis y planificación desde la óptica del	76
Género, igualdad de	78
Género, integración de la perspectiva de	78
Géneros, equidad entre los	80
Globalización	80

H

Habilitación de la mujer	83
Higiene en el lugar de trabajo	83
Hogares a cargo de una mujer	84
Horas de trabajo	85
Hostigamiento	87

I

Identidad cultural, respeto a la	89
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación	89
Igualdad de remuneración (salarial)	90
Indemnizaciones y sanciones	92
Indígenas y tribales, pueblos	94
Iniciativa empresarial de la mujer	95
Inspección del trabajo	97
Interrupciones en la carrera profesional	98
Invalidez, prestación por	99

J, L

Jubilación anticipada	101
Libertad sindical y derecho de sindicación	101
Licencia de enfermedad	102
Licencia de maternidad	104
Licencia de paternidad	106
Licencia pagada de estudios	106
Licencia parental	107
Licencia por enfermedad familiar	108

M

Masculinidad, rasgos de	109
Maternidad, protección de la	109
Maternidad, protección de la salud durante la	113
Medidas disciplinarias	114
Mercado de trabajo	114
Mínas	115
Mujeres en el desarrollo	116

N

Negociación colectiva	117
Niñas que trabajan	118

O

Objetivos de Desarrollo del Milenio	119
Ocupaciones no tradicionales	120

Oportunidades profesionales	121
Ordenadores	122
Organizaciones de empleadores	125
Organizaciones de trabajadores	127
Orientación sexual	127
Orientación profesional	128

P

Pactos sociales	129
Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez)	129
Pequeñas y medianas empresas	130
Personal de enfermería	131
Personal docente	132
Plantaciones, trabajadoras de las	134
Población económicamente activa	135
Políticas de contratación pública	135
Política de empleo y promoción del empleo	135
Precariedad laboral	136
Prestación de cuidados	137
Prestación de cuidados a las personas de edad	139
Prestaciones de maternidad (asistencia médica; monetaria)	140
Prestaciones de vejez	141
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	141
Procedimientos de selección	143
Programas especiales de obras públicas	143
Protección social	144
Prueba, período de	146

R

Radiaciones, protección contra las	147
Reclamación, procedimientos de	148
Recursos humanos, desarrollo de los	149
Relación de trabajo	150
Representación y protagonismo	152
Requisitos inherentes/genuinos para un puesto de trabajo	153
Responsabilidades familiares, trabajadoras con	153
Retención del personal	155
Riesgos biológicos	155

S

Salario mínimo	157
Salud en el trabajo, servicios de	158
Segregación ocupacional	158

Seguridad social	160
Seguridad y salud en el trabajo	162
Seguro de enfermedad	165
Seguro de salud	166
Servicios e instalaciones para la familia	167
Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas	167
Servicios, instalaciones y material	168
Sindicatos, la igualdad de género en los	168
Sobrevivientes, prestación a	170
Subempleo	171
Sustancias químicas	171

T

Techo de cristal	173
Teletrabajo	175
Terminación del empleo	176
Tiempo de trabajo	177
Tiempo parcial, trabajadoras a	177
Trabajadoras agrícolas (y de otras ocupaciones rurales)	179
Trabajadoras autónomas	181
Trabajadoras con contrato temporal	182
Trabajadoras de edad	182
Trabajadoras del servicio doméstico	185
Trabajadoras dependientes	187
Trabajadoras lactantes	188
Trabajadoras migrantes	188
Trabajadoras por cuenta propia	191
Trabajadoras rurales	191
Trabajo a distancia	191
Trabajo a domicilio	191
Trabajo atípico	193
Trabajo decente	195
Trabajo del hogar	196
Trabajo estacional	196
Trabajo eventual (u ocasional)	196
Trabajo forzoso	198
Trabajo infantil	201
Trabajo marítimo	204
Trabajo no remunerado	205
Trabajo nocturno	206
Trabajo en servidumbre por deudas	208
Trabajo por turnos	208
Trata de personas	208
Tripartismo	210

V

VIH/SIDA	213
Violencia de género en el trabajo	215

Z

Zonas francas de exportación	217
--	-----

Bibliografía	219
Otros recursos	224
Sitios web de la OIT	224
Material en CD-ROM	225
Literatura complementaria	225

Prefacio

Con la presente publicación se amplían las versiones anteriores del *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, y se incorporan importantes instrumentos de la OIT establecidos desde su última revisión, como la Resolución relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada en la 92.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004.

La no discriminación y la promoción de la igualdad constituyen principios fundamentales que sustentan la labor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación en 1919. Estos principios forman parte del Programa de Trabajo Decente de la Organización – promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana – y además son inherentes a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Todos los trabajadores tienen derecho a un trabajo digno, no sólo quienes trabajan en la economía formal sino también aquellos que son autónomos, tienen un empleo eventual o se desempeñan en la economía informal, en la prestación de cuidados o en el ámbito de una familia en particular, en su mayoría, mujeres.

Las normas internacionales del trabajo constituyen una de las vías de acción básicas de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres y los hombres y promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos. Las normas de la OIT, con excepción de las que abordan temas relacionados con la maternidad y la función reproductiva de la mujer, son igualmente válidas para las personas de uno y otro sexo; sin embargo, sigue habiendo una brecha entre los derechos establecidos en las normas nacionales e internacionales y la situación real de los trabajadores. Estos derechos deben concretarse en la práctica. Uno de los factores que impiden ejercer los derechos laborales es que los trabajadores no saben de su existencia. Así pues, es decisivo difundir información sobre ellos a fin de mejorar la igualdad entre los hombres y las mujeres. La presente publicación constituye un elemento en ese proceso de difusión.

La OIT espera que la información facilitada en esta segunda edición del *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* siga contribuyendo a mantener el empeño en la igualdad de género en el mundo del trabajo y a mejorar el conocimiento de las cuestiones conexas, y alentará y habilitará a quienes se sientan discriminados a fin de que defiendan sus derechos.

El *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* debe su existencia a la dedicación y los conocimientos de gran número de colegas que permitieron

concretar ambas ediciones. La supervisión de la versión anterior corrió por cuenta de Eugenia Date-Bah y Jane Zhang y contó con el apoyo y las aportaciones técnicas de Ingeborg Heide, Simonetta Cavazza, Mara Steccazzini y Petra Ulshoefer. Para preparar esta segunda edición ampliada se contó con los conocimientos especializados y la paciencia de Mandy Macdonald. Un agradecimiento especial merecen muchos departamentos técnicos y unidades de la OIT, que realizaron su aportación en las diversas áreas. Doy gracias especiales a Jane Hodges, Shauna Olney, Karin Klotzbuecher, Naomi Cassirer y Anne Trebilcock por sus observaciones e ideas generales. Geir Tonstol tomó la iniciativa de la revisión y coordinó el proceso.

La presente obra ha sido ideada a modo de guía para acceder fácilmente a las normas internacionales del trabajo que incumben a los derechos de las trabajadoras y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Está fundada en una extensa lectura de documentos de la OIT y una amplia celebración de consultas con numerosos expertos en los temas pertinentes. No obstante, no refleja necesariamente las definiciones convenidas ni la opinión oficial de la Organización.

Para la revisión de esta obra se ha contado con el apoyo de los gobiernos de Suecia y Dinamarca.

Evy Messell
Directora, Oficina para la Igualdad de Género
Oficina Internacional del Trabajo

Introducción: Normas del trabajo que promueven los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género

1. Cómo emplear esta guía

La OIT considera de suma importancia mejorar el nivel de los conocimientos jurídicos acerca de la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Si bien el marco normativo para promover la igualdad de género y preservar los derechos de la mujer va perfeccionándose continuamente tanto a escala nacional como internacional, sigue existiendo una brecha entre los derechos establecidos en las normas de uno y de otro ámbito y su aplicación práctica real. Las mejores disposiciones jurídicas resultarán ineficaces si no son conocidas ni puestas en práctica. Para combatir la discriminación y luchar por la igualdad de oportunidades, de trato y de remuneración, y por una representación equitativa entre las personas de uno y otro sexo en todos los sectores del empleo remunerado y no remunerado, así como en las esferas de adopción de decisiones en la esfera laboral, es preciso que haya un conocimiento de los derechos jurídicos y de los mecanismos para hacerlos cumplir. Sin embargo, gran parte de la fuerza de trabajo del mundo apenas conoce, o incluso desconoce, sus derechos; éste es, tal vez, el mayor obstáculo al ejercicio de esos derechos.

Esta guía práctica está pensada para tratar de subsanar la situación. Ordenada alfabéticamente por tema, se centra básicamente en las obligaciones de los Estados y de los empleadores y en los derechos de los trabajadores respecto de la igualdad de género consagrados en el *corpus* de las normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones). Remite asimismo a otros acontecimientos y tendencias en materia de la legislación internacional (por ejemplo, instrumentos de las Naciones Unidas), a legislación supranacional (por ejemplo, directivas de la Unión Europea) y a la legislación y las prácticas nacionales.

También se explican términos de carácter político, jurídico y socioeconómico de uso común especialmente pertinentes para las trabajadoras y la igualdad de género. Entre éstos figuran, por ejemplo: *Acción positiva*, *Zonas francas de exportación*, *Hogares a cargo de una mujer*, *Economía informal*, *Techo de cristal*, *Equilibrio trabajo-familia*. También hay entradas alusivas a mecanismos de aplicación y normas de procedimiento, tales como *Carga de la prueba* e *Indemnizaciones y sanciones*. La explicación de términos y conceptos relacionados con la igualdad de género y su promoción, tales como *Género análisis* y *planificación desde la óptica*

del, y *Género, integración de la perspectiva de*, hacen referencia específica al mundo del trabajo. En esta nueva edición también se incluyen nuevas entradas que reflejan cuestiones recientes de interés para la OIT, algunas de las cuales han sido objeto de normas nuevas y normas revisadas desde la publicación de la edición anterior del *ABC*. Entre ellas, cabe mencionar: *Trabajo forzoso, Recursos humanos, desarrollo de los, Relación de trabajo y Trata de personas*.

Para cada tema específico abordado se describen las disposiciones pertinentes de los principales instrumentos válidos para dicho tema. Estos instrumentos se enumeran en una lista al final de cada entrada, junto con referencias cruzadas a temas conexos incluidos en la presente guía. Dicha lista no es exhaustiva, y al remitir a determinadas normas en una entrada específica no se excluye la aplicabilidad de otras normas a ese tema ni se limita la aplicación de las normas mencionadas a ese tema exclusivamente.

En particular, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), tiene un ámbito de aplicación tan amplio que no ha sido citado en cada uno de los temas para los que es aplicable. Cabe señalar que los títulos de los convenios se citan en forma abreviada, por ejemplo: «*C. 88: Servicio del empleo, 1948*» equivale a «Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)», y «*R. 150: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*» equivale a «Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150)».

En uno o dos casos se han citado normas formuladas de forma conjunta entre la OIT y otro organismo de las Naciones Unidas, como la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966); sin embargo, no se han citado instrumentos adoptados más ampliamente por las Naciones Unidas, como la Declaración Universal de Derechos Humanos o la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (por sus siglas en inglés, CEDAW), pues su aplicabilidad es total.

Situación de las normas de la OIT

El Consejo de Administración de la OIT ha decidido que se estudie la actualización de unos 70 convenios y 76 recomendaciones; se trata de los principales instrumentos que se promueven. Otras normas siguen vigentes y, en el caso de los convenios, siguen siendo vinculantes para los Estados ratificantes. En la presente obra, por lo tanto, nos referimos sobre todo a normas clasificadas como actualizadas. Entre las excepciones cabe citar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm.103), y el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107), que mantienen su importancia en países que aún no han ratificado las normas más recientes sobre estos temas.

Terminología

En las normas internacionales del trabajo se emplean términos y frases específicas para reflejar el carácter obligatorio de una disposición. Formulaciones como, por ejemplo, «cada Miembro deberá» o «cada trabajador recibirá» habitualmente establecen una obligación legal y/o un derecho legal. Este efecto legal sólo surge, en general, a partir de la ratificación de la norma, aunque ciertos principios fundamentales pueden ser considerados como leyes internacionales obligatorias, con independencia de que hayan sido ratificados o no.

Los Estados que por no haber ratificado una determinada norma no están obligados a su cumplimiento deben, en cualquier caso, orientar sus políticas basándose en los objetivos y al contenido de esa norma. En la presente guía se emplean con frecuencia expresiones como «se debe» o «se debería» para indicar que las disposiciones descritas pueden ser obligatorias para los países que las han ratificado y no obligatorias para otros. Esto último no se aplica a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que deben ser respetados y promovidos en todos los Estados Miembros de la OIT (véase la sección 4 más adelante).

Muchas normas del trabajo que aún siguen vigentes fueron formuladas cuando aún no existía interés por emplear un lenguaje neutral desde el punto de vista del género, esto es, una terminología según la cual no se dé por sentado que el clásico trabajador es un hombre. En algunos casos, en normas revisadas la redacción ha sido reformulada, en otras normas aún se alude a «los trabajadores» y se utiliza el masculino como genérico. Cuando se emplea este recurso en una forma no específica de género, en general debe interpretarse que se hace referencia a los trabajadores de uno y otro sexo. El *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, elaborado por la Oficina del Consejero Jurídico (JUR), facilita orientación sobre el uso de un lenguaje incluyente desde el punto de vista del género al redactar normas (OIT, 2005a, párrafo 254 y ss.); por su parte, en la *Guía sobre legislación del trabajo* (véase *Otros recursos*) figuran pautas para el empleo de este tipo de términos al redactar leyes en los países.

2. La igualdad de género en el mandato de la OIT

La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Así se declara en el Preámbulo de la Constitución de la OIT de 1919. Ya en aquel entonces, inmediatamente después de la Primera Guerra Mundial, la protección de las mujeres y el principio de una misma remuneración por un trabajo de igual valor se resaltaban como campos que requerían una acción inmediata. En Filadelfia, en 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una

Declaración, incluida hoy como un anexo a la Constitución, en la que se proclama que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». En la misma Declaración se afirma, además, que «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos».

Los derechos de las trabajadoras constituyen una parte de los valores, principios y objetivos esenciales del mandato de la OIT para promover la justicia social y el trabajo decente productivo, remunerado debidamente y realizado en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Si bien el enfoque permanece fiel a este objetivo, ha cambiado considerablemente en función de la evolución del papel de las mujeres y los hombres en la sociedad. Las ideas acerca de una división «tradicional» entre trabajo remunerado y trabajo familiar o de cuidados no remunerado han experimentado, y siguen experimentando, profundos cambios. La OIT no sólo ha reaccionado ante esos cambios sociales, sino que además ha asumido el liderazgo en el cometido de configurar un futuro más igualitario en el mundo del trabajo, y lo hace del modo siguiente:

- fomentando la igualdad de género mediante normas internacionales del trabajo;
- promoviendo entre sus mandantes (los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores) un avance mensurable hacia la igualdad de género en sus propias estructuras y mecanismos;
- defendiendo la igualdad de género mediante la cooperación técnica en todo el mundo, y
- preconizando la igualdad de género mediante la gestión, la difusión y el intercambio de conocimientos en la materia.

En los últimos años la OIT ha adoptado dos importantes instrumentos para lograr la rendición de cuentas en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Se trata de la más reciente Resolución relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad¹, adoptada en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004, en la que se insta a una mayor contribución para eliminar la discriminación basada en el género y promover la igualdad entre los sexos, y una Decisión, adoptada en marzo de 2005 por el Consejo de Administración, según la cual se declara obligatoria la incorporación de las consideraciones de género (véase la página 78) en todas las actividades de cooperación técnica de la OIT. En las resoluciones y las conclusiones adoptadas por la Conferencia en 2006 relativas

¹ La OIT ya había adoptado otras Resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres en 1975, 1985 y 1991.

a la cooperación técnica volvió a recalcarse el tema de la igualdad de género en esta esfera, indicándose que se debía «promover activamente la incorporación de la igualdad de género en los acuerdos de asociación con los donantes» (OIT, 2006d, párrafo 22).

El diálogo social, que representa el criterio incluyente que aplica la OIT en toda su labor, también sustenta la igualdad entre hombres y mujeres al reconocer que es preciso que en el mundo del trabajo se haga oír por igual tanto la voz de las mujeres como la de los hombres.

3. Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo

Las normas internacionales del trabajo constituyen herramientas fundamentales para los gobiernos que procuran, previa celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, formular y poner en práctica leyes laborales y una política social acordes con la normativa internacional. Prescriben, entre otras cosas, condiciones mínimas de trabajo y el principio de la no discriminación en sus diversos aspectos, y normalmente se aplican a todos los trabajadores sin distinción de sexo, etnia, capacidad física o demás atributos.

Un convenio es un tratado internacional abierto a la ratificación de los Estados Miembros de la OIT. Al ratificarlo, los Estados se comprometen a plasmar sus disposiciones en su legislación y en la práctica, y se someten a inspecciones internacionales periódicas sobre el alcance de la aplicación. Además, los países ratificantes deben presentar periódicamente memorias a la OIT sobre las medidas adoptadas para aplicar el convenio, y aceptan la supervisión de la Organización en lo que se refiere a su cumplimiento. Cuando un convenio no ha sido ratificado todavía por un Estado Miembro, constituye una meta que se debe alcanzar. De hecho, millones de trabajadores están amparados por leyes nacionales condicionadas por los convenios de la OIT, incluso si su país aún no los ha ratificado.

Las recomendaciones establecen directrices generales no vinculantes destinadas a encauzar la política y la práctica nacionales, y pueden ser utilizadas como modelo o ejemplo. En muchos casos complementan las disposiciones contenidas en un convenio paralelo sobre el mismo tema.

Los convenios y las recomendaciones de la OIT son adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, que cada año congrega en Ginebra a delegados de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores para debatir, adoptar y examinar las normas que rigen el mundo del trabajo.

Los países que han ratificado un convenio deben aplicarlo. Deben derogar toda disposición reglamentaria y modificar toda institución administrativa que no esté en consonancia con las disposiciones del convenio en cuestión. Los gobiernos de los Estados que han ratificado un convenio informan periódicamente a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones acerca de su aplicación tanto en la legislación como en la práctica. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores también pueden presentar sus propios informes. En los países que han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), todos los interlocutores sociales deben ser consultados antes de que los respectivos gobiernos envíen su réplica, sus propuestas o su memoria a la Comisión. El informe de este órgano tripartito independiente se somete a discusión en la Comisión de Aplicación de Normas durante la Conferencia Internacional del Trabajo. Se indican las irregularidades y se presta asistencia técnica a los gobiernos para que las solucionen.

Promover la ratificación y la debida aplicación de los convenios y las recomendaciones es una tarea decisiva de la OIT. En particular, la promoción de las normas clave para la igualdad entre hombres y mujeres incumbe directamente a la Oficina para la Igualdad de Género.

La igualdad de género en las normas del trabajo

Las normas del trabajo abordan la igualdad entre hombres y mujeres de distintas formas. Algunas son explícitas desde el punto de vista del género y se refieren específicamente al tema de la igualdad y la no discriminación, a las mujeres o a los hombres, por ejemplo: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Otras tienen en cuenta el matiz de género; se trata de normas que, por su naturaleza, en sus disposiciones se toman en consideración las necesidades de las mujeres y las de los hombres sin mencionar ni a uno ni a otro explícitamente, por ejemplo: el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), así como una gama de normas que se ocupan de las condiciones de trabajo, como la seguridad o el transporte. El Convenio núm. 111, un instrumento fundamental, abarca estos dos grupos pues aborda la discriminación y, por lo tanto, la igualdad entre hombres y mujeres, pese a no referirse exclusivamente a la discriminación basada en el género. Un tercer grupo de convenios comprende normas técnicas cuyos

textos son neutrales pero que pueden tener particularidades de género a la hora de su aplicación, por ejemplo, en la recolección de datos estadísticos y el uso de las estadísticas. Engloban áreas como las del pago de salarios, los accidentes y las lesiones relacionadas con el trabajo, las horas de trabajo y la seguridad social.

Cuatro convenios han sido establecidos como instrumentos clave para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Una importante estrategia a la que recurre la OIT para lograr el objetivo global del trabajo decente es promover la ratificación y aplicación de las normas del trabajo conexas con la igualdad. Si bien los cuatro convenios clave en este sentido son de particular importancia, también se promueven otros convenios y recomendaciones relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, como los relativos a la promoción del empleo, las condiciones de trabajo y los trabajadores migrantes. Cabe señalar asimismo que la promoción de normas con evidentes aspectos relacionados con la igualdad de género de ninguna manera excluye la promoción de la igualdad en la aplicación de las normas no específicamente relacionadas con el género.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo también es un elemento muy importante en el marco de la promoción de los derechos de las trabajadoras y de la igualdad entre los sexos (véase *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*, pág. 141).

4. La igualdad de género, un derecho humano fundamental

Desde el decenio de 1990, ha venido cobrando importancia la noción de un enfoque del desarrollo basado en los derechos humanos, una noción que ofrece un marco normativo de gran interés para las normas y la elaboración de normas. Este enfoque incluye naturalmente la eliminación de todas las formas de discriminación.

En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, se establecen las siguientes áreas en las que se promoverán y harán realidad los principios y derechos fundamentales:

- a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición del trabajo infantil, y
- d) la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Ello equivale a que todos los Estados Miembros de la OIT están obligados, por el propio hecho de ser miembros, a respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a estos derechos fundamentales.

En ocho convenios de la OIT han quedado consagrados estos principios y derechos fundamentales; dos de ellos tienen la finalidad específica de promover la igualdad entre hombres y mujeres: los Convenios núms. 100 y 111.

La protección y promoción de la igualdad entre las personas de uno y otro sexo han sido reconocidas como nociones fundamentales en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) (CEDAW) y su Protocolo Facultativo de 1999; la Convención sobre los Derechos del Niño (1989); la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990); la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993); la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y su seguimiento; los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y, más recientemente, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada el 13 de diciembre de 2006 por la reunión plenaria de la Asamblea General. Este tipo de disposiciones también son vinculantes para los Estados que no han ratificado instrumentos específicos de la OIT pero que han ratificado estas normas internacionales más generales. En sus informes periódicos, muchos de los órganos creados en virtud de un tratado para vigilar la observancia de los instrumentos de las Naciones Unidas han atribuido especial atención a las cuestiones de género, y de hecho han incorporado la igualdad de género en las preguntas que plantean a los Estados Parte.

Al igual que los instrumentos internacionales, los mecanismos nacionales referentes a los derechos humanos, incluidas las comisiones que se ocupan de la equidad y la igualdad de oportunidades, constituyen valiosos instrumentos para la conquista y la protección de la igualdad de derechos en el mundo del trabajo. Dichos mecanismos existen en muchos países; en Sudáfrica, por ejemplo, la South African Human Rights Commission (SAHRC), creada en virtud de la sección 189 de la Constitución, ha cobrado un gran relieve en especial en lo

atinente a cuestiones de discriminación. Junto con la SAHRC existe una Comisión Nacional sobre Igualdad de Género, también creada en virtud de la Constitución (sección 187). Se ha aducido que la existencia paralela de estos dos órganos podría provocar la marginación de los derechos de la mujer, por lo que se han emprendido varias iniciativas para coordinar su labor. La ley de 2006 relativa a la igualdad, del Reino Unido, antecesora de la prometida ley única relativa a la igualdad encaminada a armonizar la normativa existente en materia de igualdad (sobre raza, género, discapacidad, etc.) en el país, ha dado lugar al establecimiento de una Comisión Global para los Asuntos de Igualdad y Derechos Humanos.

5. Historia de la elaboración de normas encaminadas a promover los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género

La discriminación basada en el sexo es la principal forma de discriminación y es objeto de atención de la comunidad internacional desde la Segunda Guerra Mundial.

La protección y la promoción de los derechos de las trabajadoras siempre han formado parte del mandato de la OIT. El empleo de la mujer antes y después de dar a luz fue objeto de uno de los primeros convenios de la Organización en el año 1919, su primer año de vida. La protección de la maternidad sigue siendo una cuestión clave en la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres, como lo demuestra el tercer convenio sobre el tema, el Convenio núm. 183. Con el Convenio núm. 100, al tiempo que se garantizaba una misma remuneración por un trabajo de igual valor, se daba paso al examen de los sesgos estructurales de género en el mercado de trabajo. Desde entonces, el foco de atención ha ido cambiando gradualmente, y se ha pasado de proteger a la mujer a promover la igualdad y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de ambos sexos sobre una base de igualdad, tal como se aprecia, por ejemplo, en la sustitución de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123), por el Convenio núm. 156. En el nuevo milenio las normas del trabajo nuevas y revisadas reflejan el objetivo general del trabajo decente, sobre el que en la actualidad se sustentan todas las actividades de la OIT. La igualdad de género es la esencia de este objetivo.

En las primeras décadas del siglo XX imperaba la idea de que las mujeres eran más frágiles que los hombres tanto física como socialmente, por lo que ciertas ocupaciones les estaban vedadas, en particular, toda actividad que pudiera poner en peligro su salud y, en especial, su función de criar a sus hijos. Por

consiguiente, entre los primeros instrumentos adoptados por la OIT se contaron las normas mínimas concernientes a la licencia y las prestaciones por maternidad. Desde principios de la década de 1950, la óptica fue desplazándose más bien hacia la promoción de la igualdad en el empleo y en la remuneración entre los hombres y las mujeres. En 1951, el Convenio núm. 100 y la Recomendación núm. 90 establecieron los principios rectores de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, independientemente del sexo. En 1958 se adoptaron el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación) a fin de establecer el principio de la no discriminación basada en diversos factores, entre otros, el sexo, en relación con el acceso a la formación profesional, al empleo, y a las condiciones de empleo. Los Convenios nums. 100 y 111 se cuentan entre los más ratificados de la OIT² y han incidido en la formulación de ulteriores convenios de las Naciones Unidas e instrumentos regionales.

En otras primeras normas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, como la Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4), la Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (núm. 6), y el Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13), figuraban disposiciones específicas prohibiendo el empleo de las mujeres en ciertas áreas y para determinados procesos, lo cual reflejaba la preocupación de no poner en peligro la salud reproductiva de la mujer. Estos instrumentos (así como el Convenio (núm. 136) y la Recomendación (núm. 144) sobre el benceno de 1971) deben ser sometidos a revisión, pero otros instrumentos actualizados cuentan con disposiciones similares específicas de las mujeres, inclusive los muy recientes Convenio (núm. 184) y Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001. El Convenio núm. 89, que prohibió el trabajo nocturno de la mujer, adoptado en 1948 (tras el anterior Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), y el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41)), adquirió mayor flexibilidad mediante el Protocolo de 1990, año en el que se adoptó un nuevo Convenio sobre el trabajo nocturno (núm. 171), acompañado de la Recomendación núm. 178, instrumentos encaminados a proteger tanto a los hombres como a las mujeres de los efectos peligrosos del trabajo nocturno. No obstante, las disposiciones específicas para las mujeres siguen siendo objeto de debate, pues un gran número de Estados Miembros de la OIT las consideran discriminatorias.

A partir de la década de 1960, las normas de promoción de la igualdad comenzaron a reflejar el reconocimiento de que la igualdad supone que los hombres y las mujeres deben compartir las responsabilidades familiares. A medida que las mujeres iban conformando una mayor proporción del mercado de trabajo

² Al 17 de febrero de 2007, el Convenio núm. 100 contaba con 163 ratificaciones, y el Convenio núm. 111, con 165. Para mayor información véase <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm>.

(si bien no siempre en puestos de trabajo a tiempo completo), la imagen del varón con un trabajo a tiempo completo como modelo representativo del «clásico» trabajador iba perdiendo terreno. Este cambio comenzó a quedar plasmado en las normas del trabajo en 1965, con la adopción de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (núm. 123), en la que se contemplan medidas que deben adoptarse para que a las trabajadoras les sea posible armonizar sus diversas responsabilidades sin ser discriminadas. Desde principios de la década de 1980, a medida que la óptica del análisis relativo a la igualdad en general se reorientaba de las mujeres a las relaciones entre las mujeres y los hombres (véase *Género, análisis y planificación desde la óptica del*, pág. 76), fue haciéndose más patente que todo cambio en el papel de la mujer debía ir acompañado de un cambio en el del hombre, y que ello debía reflejarse en la mayor participación masculina en el quehacer familiar y del hogar. Siguiendo esta línea, en 1981 se adoptó el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, instrumentos relativos a los trabajadores con responsabilidades familiares. Se refieren tanto a las mujeres como a los hombres con responsabilidades por lo que respecta a hijos o familiares directos a cargo, y están encaminados a facilitar el empleo de estos trabajadores sin que sean discriminados a raíz de responsabilidades familiares de este tipo.

Varias normas adoptadas más recientemente responden a los rápidos cambios que vienen produciéndose en el mercado de trabajo y en las modalidades de trabajo desde el decenio de 1980 a causa de la globalización cada vez mayor. Por ejemplo, la importancia del Convenio (núm. 175) y la Recomendación (núm. 182) sobre el trabajo a tiempo parcial, adoptados en 1994, que apuntan a conseguir que los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial gocen de un mismo trato, se debe a que este último grupo está integrado mayoritariamente por mujeres. El Convenio (núm. 177) y la Recomendación (núm. 184) sobre el trabajo a domicilio, adoptados en 1996, sirvieron para mejorar la situación de millones de trabajadores a domicilio, en su gran mayoría, mujeres. El Convenio núm. 182 y la Recomendación núm. 190, encaminados a prohibir y erradicar las peores formas de trabajo infantil, tienen también un componente de género, puesto que instan a que sea tenida en cuenta la especial situación de las niñas. El Convenio núm. 183 es uno de los cuatro convenios clave de la OIT en materia de igualdad, según se señaló anteriormente.

El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, coincide con los Convenios núms. 100 y 111 por lo que respecta a la discriminación, en general, y a un salario equivalente por trabajo de igual valor, en particular; también insta a los Estados Miembros a que provean la misma infraestructura para el bienestar de la gente de mar, independientemente de su sexo y demás características. En varias recomendaciones recientes figuran cláusulas que aluden a la importancia de observar y promover la igualdad entre hombres y mujeres, entre otras: la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193);

la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Esta última está encaminada a alentar a los Estados Miembros a que adopten políticas nacionales que regulen la relación de trabajo, en particular en el caso de los «trabajadores vulnerables», incluidas las mujeres. Ello reviste particular importancia para el personal femenino que se desempeña en tipos de trabajo atípico o con una gran presencia femenina.

6. *Origen de las leyes relativas a la igualdad entre hombres y mujeres: las normas internacionales del trabajo, la legislación supranacional y la legislación nacional*

La presente guía se centra en los derechos de las trabajadoras y los derechos en materia de igualdad de género derivados de la legislación internacional, es decir, el *corpus* de instrumentos acordados internacionalmente, compuesto por los propios convenios y recomendaciones de la OIT y demás instrumentos pertinentes, como los mencionados anteriormente. Las normas internacionales del trabajo pueden establecer principios generales, tales como el de la igualdad de remuneración, la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres, y han sido concebidas a modo de normas mínimas. Los propios Estados pueden ir más allá y proporcionar niveles más altos de protección, por ejemplo, un período más prolongado de licencia por maternidad, u otras disposiciones más favorables. La ley aplicable en determinado caso podría derivar, por lo tanto, del derecho internacional y de la legislación nacional.

Además, la legislación supranacional podría ser pertinente. La Comunidad Europea ha adoptado una serie de directivas concernientes a la igualdad de remuneración, la igualdad de trato para las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo, la seguridad social obligatoria, los planes de pensión ocupacionales, la protección de la maternidad, la licencia parental, el trabajo a tiempo parcial y la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo. La legislación europea sobre la igualdad ocupa un nivel superior a la legislación nacional y es válida para todos los Estados Miembros de la Unión Europea. Lo mismo se aplica al ya amplio número de sentencias del Tribunal de Justicia Europeo en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres. Así pues, existe una interacción de legislaciones relativas a la igualdad en tres niveles diferentes.

Aparte de los instrumentos legales de carácter vinculante, existen otras iniciativas regionales o subregionales que pueden condicionar la formulación de la legislación en el plano nacional. En la región del Caribe, por ejemplo, la Comunidad del Caribe (CARICOM) ha adoptado leyes modelo relativas a

la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres como referencia para la formulación de las leyes en los Estados Miembros. En 2002, en Asia Meridional se firmó la Convención de la Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC) sobre la prevención y la lucha contra la trata de mujeres y niños con fines de prostitución (SAARC, 2002). En 1994 los países del Commonwealth formularon la Declaración de Principios de las Cataratas Victoria para promover los derechos humanos de la mujer, tras lo cual se adoptaron más instrumentos. En la Convención de Belém do Pará, adoptada por la Organización de Estados Americanos en 1994, se abordan la prevención, el castigo y la erradicación de la violencia contra la mujer, al igual que en el Addendum a la Declaración de 1997 sobre género y desarrollo de la Comunidad del Africa Meridional para el Desarrollo.

7. Aplicación y cumplimiento en el plano nacional

La importancia de la incorporación de las consideraciones de género en la aplicación de las normas internacionales del trabajo se debe a que ayuda a lograr que las mujeres y los hombres tengan el mismo acceso a los beneficios derivados de esas normas. Gracias a este enfoque se reconocen por igual las necesidades, experiencias e intereses de las personas de uno y otro sexo, tanto cuando son diferentes como cuando son los mismos. En las memorias gubernamentales presentadas a la OIT en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT, artículos que proporcionan el marco para los mecanismos de presentación de informes periódicos de los Estados Miembros, se indican casos de discriminación en el empleo por varias razones no mencionadas en el Convenio núm. 111, entre otras cosas, el estado civil, la orientación sexual y la condición de VIH. La OIT también cuenta con procedimientos constitucionales para abordar los diferendos relacionados con el cumplimiento por parte de los Estados Miembros de las normas dimanantes de los convenios ratificados.

Muchos países han adoptado una legislación específica para prohibir la discriminación y promover la igualdad en el empleo, y muchas constituciones nacionales contienen disposiciones que especifican dicha igualdad. En la actualidad se pone el acento en el deber positivo de los gobiernos para prevenir la discriminación y promover la igualdad; sin embargo, la ley no se aplica de forma uniforme, de ahí que persista la desigualdad. Hoy los esfuerzos se centran cada vez más en conseguir, a través de instituciones específicas, el cumplimiento efectivo de la ley mediante medidas legales, administrativas y de promoción que permitan subsanar las brechas todavía existentes entre la legislación y la práctica.

A raíz de disposiciones aparentemente «neutras» incluidas en las leyes o en los convenios colectivos, las trabajadoras suelen encontrarse de hecho en situación de desventaja. Es así que en ocasiones se produce la discriminación indirecta.

La discriminación puede ser «directa» (cuando se establece una diferencia *distintiva* entre los sexos) o «indirecta» (*aparentemente neutra* desde el punto de vista de las diferencias; sin embargo, en los hechos entraña desigualdad). Ambas manifestaciones de discriminación corresponden al ámbito de aplicación de los correspondientes convenios. La distinción es importante, pues mientras que las formas de discriminación directa parecen estar en retroceso, los casos de discriminación indirecta, que son más difíciles de detectar o constatar, parecen proliferar. Además, existe la discriminación institucional, provocada por las fuerzas del mercado de trabajo y las desigualdades estructurales en el empleo y la ocupación.

En la mayoría de los países, la inspección del trabajo se encarga de supervisar el cumplimiento de la legislación sobre igualdad mediante códigos del trabajo, leyes relativas a la igualdad de oportunidades, o reglamentos sobre el empleo en general. A través de la inspección de instalaciones y de los registros, la inspección del trabajo verifica que las empresas que están sometidas a su control cumplan con los requisitos legales. Los servicios de inspección del trabajo modernos ya casi no se perciben como «la policía laboral»; su función actual es más bien la de proporcionar información y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores sobre los medios más eficaces de cumplir con las disposiciones legales. Los inspectores del trabajo están habilitados para remitir las quejas a las autoridades competentes o para incoar actuaciones ante los juzgados o los tribunales de justicia.

Como parte del conjunto de mecanismos nacionales destinados a mejorar la condición de la mujer y promover la igualdad, algunos países y órganos supranacionales han establecido comisiones de derechos humanos y sobre igualdad que pueden estudiar los reclamos por prácticas discriminatorias y controlar la puesta en práctica de las medidas contra la discriminación (véase la sección 4, pág. 7). Estos organismos pueden facilitar la presentación y resolución de casos individuales o acciones colectivas. En algunos países, la presentación de una queja ante una comisión de igualdad de oportunidades es un requisito procesal previo para poder iniciar una querrela por discriminación en el empleo.

Según el sistema legal vigente en el país, los tribunales del trabajo u otros órganos competentes podrán regirse por la legislación internacional además de la nacional. Una vez que la norma internacional se ha transformado en ley nacional o se ha hecho efectiva a través de la negociación colectiva, la disposición nacional correspondiente suele ser la invocada.

En general, en el último decenio, los jueces de los tribunales del trabajo, los abogados y las demás personas implicadas en los procedimientos contenciosos han sido más conscientes de las consecuencias de la discriminación basada en el sexo. Algunos casos han demostrado la importancia del avance de la jurisprudencia en materia de igualdad en el trabajo. Hay, sin embargo, críticas – y

también algunas pruebas – de que los sistemas jurídicos dominados por hombres que no comprenden el problema de la igualdad pueden representar un obstáculo para el proceso de aplicación efectiva de la ley. La asistencia legal, una modificación de la carga de la prueba (véase la entrada *Carga de la prueba*, pág. 29) y la protección contra las represalias son herramientas útiles para facilitar las acciones legales en casos de discriminación por razones de sexo.

8. La elaboración de normas y otros medios de acción de la OIT

Los convenios internacionales del trabajo y las recomendaciones desempeñan una importante función en la promoción de la igualdad porque representan un consenso internacional y tripartito sobre normas mínimas. Si bien estas normas se aplican generalmente a todos los trabajadores, tanto a los hombres como a las mujeres, varias se refieren específicamente a derechos de las trabajadoras y a la igualdad de género, y deben ser respetadas y promovidas en todos los programas de la OIT. Como ya se ha mencionado, estas normas se refieren a la igualdad de remuneración, la igualdad de oportunidades y de trato para con los hombres y las mujeres en el empleo, la protección de la maternidad, los trabajadores con responsabilidades familiares y el trabajo a tiempo parcial y a domicilio.

El concepto de igualdad en el empleo no supone que los hombres y las mujeres sean idénticos (véase *Género, igualdad de*, pág. 80). De hecho, con la noción de igualdad, e incluso aún más, de igualdad de género, se procura atribuir igual valor y reconocimiento a las diferencias entre el carácter, las funciones y las necesidades de los hombres y de las mujeres. El cometido y el lugar que ocupan unos y otras difieren mucho en cualquier sociedad y están condicionados por la perspectiva histórica y la situación vigente; en tal sentido, sus respectivas necesidades pueden variar. En la mayoría de las sociedades, si no en todas, las mujeres tienen que cumplir funciones específicas como madres, amas de casa y proveedoras de las necesidades básicas. Ello suele suponer que se encuentran en una posición menos favorecida con respecto al trabajo y a la formación, la igualdad de remuneración, el derecho a la propiedad de la tierra, y el acceso a otros recursos esenciales, y a la libertad de movimiento. Para avanzar hacia la equidad entre hombres y mujeres, es preciso abordar estos desequilibrios cuando se formulan los programas y los proyectos.

La elaboración de normas y la cooperación técnica son dos medios importantes con los que la OIT contribuye a lograr justicia social y trabajo digno. Las normas internacionales del trabajo definen los objetivos, los medios y los enfoques en la política social, mientras que, por su parte, la cooperación técnica

ayuda a lograr el progreso social en términos prácticos. Así pues, la cooperación técnica que se presta a petición de los Estados Miembros de la OIT está ligada a la promoción de las normas internacionales del trabajo y de los derechos humanos con un enfoque integrador y complementario.

Tanto la elaboración de normas como la cooperación técnica deben basarse en una investigación y documentación sistemáticas. Para ello, la OIT participa en numerosos programas y redes de investigación, y en la compilación y el análisis de datos sobre las cuestiones relativas al género. Esta información se pone a disposición de los mandantes de la OIT y del público a través de publicaciones, bases de datos electrónicas, reuniones, seminarios y talleres.

Los servicios de asesoramiento y de creación de capacidad para los mandantes constituyen medios de acción decisivos con los que la OIT también promueve la igualdad entre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo.

| A, B

Acceso al empleo

Se debe garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo, antes y durante el proceso de contratación, a los trabajadores de uno y de otro sexo por igual. Al respecto, las agencias de empleo públicas y privadas deben promover la igualdad de oportunidades y de trato de diversas formas:

- fomentando la presentación de solicitudes de empleo entre quienes reúnen las debidas condiciones, sea de un sexo o del otro, y examinando los registros de contratación correspondiente a ambos sexos;
- negándose a que los posibles empleadores hagan ofertas de empleo discriminatorias, e informándolos de la legislación y las políticas nacionales sobre igualdad de oportunidades;
- informando a los solicitantes acerca de su derecho a la igualdad de oportunidades de empleo;
- informando a los solicitantes de toda política y práctica relativa a medidas encaminadas a armonizar el trabajo y la vida familiar.

Según el Convenio núm. 183, estar embarazada o ser madre no debe ser causa de discriminación en el acceso al empleo, y los Estados Miembros deben adoptar las correspondientes medidas para garantizarlo. No se deben solicitar pruebas de embarazo o certificados de no embarazo a las candidatas a un puesto de trabajo, excepto cuando la ley o la normativa del país restrinjan el empleo de mujeres embarazadas o que estén amamantando en situaciones específicas, por ejemplo, cuando se trate de puestos considerados peligrosos para la madre o la criatura. De manera análoga, saber o sospechar la condición de VIH positiva de una persona no debería ser la causa exclusiva para negar un puesto de trabajo a un candidato, a menos que pueda establecerse objetivamente y de buena fe que ser seronegativo constituye una condición necesaria.

Por lo que respecta al acceso al empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, en el Convenio núm. 156 se señala el derecho a desempeñarse en un empleo sin ser objeto de discriminación, a elegir libremente el propio empleo y a ofrecer orientación e impartir formación para promover el acceso al empleo de este tipo de trabajadores. En la Recomendación núm. 165 se amplían estos principios.

Tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, las pequeñas empresas y las microempresas de diversos sectores de la economía constituyen importantes fuentes de empleo y de trabajo por cuenta propia para las mujeres, y se ha registrado un significativo aumento del número de empresarias. Las pequeñas y medianas empresas brindan a las mujeres una vía idónea de acceso al empleo; sin embargo, los entornos normativos e institucionales suelen ser hostiles con las mujeres y/o las pequeñas empresas; así pues, las mujeres suelen tener un acceso más restringido que los hombres al crédito, a la tecnología, a bienes como la tierra o las instalaciones y a la formación. El acceso a esta forma de empleo puede ser promovido mediante medidas e incentivos específicos para las mujeres que pretenden ser empresarias.

- C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958*
- C. 122: Política del empleo, 1964*
- R. 169: Política del empleo (disposiciones complementarias), 1984*
- C. 88: Servicio del empleo, 1948*
- C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*
- C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*
- R. 189: Creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas*
- C. 181 y R. 188: Agencias de empleo privadas, 1997*
- C. 183: Protección de la maternidad, 2000*
- R. 193: Promoción de las cooperativas, 2002*
- R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004*

→ Véase también **Anuncios de trabajo (ofertas de empleo); Cooperativas; Equilibrio trabajo-familia; Iniciativa empresarial de la mujer; Procedimientos de selección; Responsabilidades familiares, trabajadoras con**

Accidentes

→ Véase **Seguridad y salud en el trabajo; véase también Accidentes del trabajo, prestación por; Inspección del trabajo; Minas**

Accidentes del trabajo, prestación por

Todos los trabajadores, independientemente de su sexo y de sus demás características, deben estar asegurados frente a la contingencia de un accidente o una enfermedad resultantes de su trabajo. En el Convenio núm. 121 (artículo 4) se estipula:

La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios.

Las contingencias cubiertas por el sistema de prestaciones por accidentes del trabajo son:

- atención médica para mantener, restablecer o mejorar la facultad de trabajar;
- incapacidad para trabajar que implique una suspensión de ingresos;
- pérdida permanente, total o parcial, de la capacidad de obtener ingresos;
- pérdida de los medios de subsistencia de las personas a cargo a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia.

En los casos de incapacidad para trabajar o de pérdida total de la capacidad de obtener ingresos, o del fallecimiento del sostén de la familia, la prestación debe consistir en pagos periódicos.

Estas prestaciones son válidas tanto para las mujeres como para los hombres, sin embargo, en la práctica no es siempre el caso. Las políticas nacionales y los mecanismos institucionales deben procurar que en este sentido impere la igualdad de trato entre los trabajadores y las trabajadoras. Algunos gobiernos (por ejemplo, la India) han creado estructuras para que la fuerza de trabajo no organizada, incluidas las mujeres, gocen de las diversas prestaciones en materia de seguridad social, con inclusión de la prestación por accidente del trabajo.

C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952

C. 121 y R. 121: Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964

R. 194: Lista de enfermedades profesionales, 2002

- Véase también **Condiciones y prestaciones derivadas del empleo; Protección social; Seguridad social**

Acción positiva

La acción positiva, también llamada acción afirmativa, para contrarrestar la discriminación basada en el sexo, comprende medidas especiales, por lo general, provisionales, para subsanar los efectos de la discriminación pasada o continua, estableciendo *de facto* la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres

y los hombres. Dichas medidas van destinadas a un grupo en particular y pretenden eliminar y prevenir la discriminación y compensar las desventajas provocadas por actitudes, conductas y estructuras vigentes basadas en estereotipos sobre la distribución de los cometidos sociales de un sexo y del otro. Se ha recurrido a medidas positivas porque se ha constatado la insuficiencia de prohibir la discriminación para suscitar igualdad en el mundo del trabajo. Este tipo de medidas son necesarias para que todas las personas tengan las mismas posibilidades y están encaminadas a solucionar desigualdades socioeconómicas históricamente arraigadas por una larga tradición de opresión de un grupo por otro. En el artículo 5, párrafo 2, del Convenio núm. 111 se enumeran razones legítimas que justifican la adopción de medidas especiales ideadas para equilibrar situaciones precisas. No se trata de medidas discriminatorias, sino de medidas de acción positiva (OIT, 1996, cap. 3).

La acción positiva a favor de las mujeres durante un período de transición no debe ser considerada como discriminatoria para con los hombres. Una vez rectificada la discriminación pasada, las medidas deben suprimirse o adaptarse para no caer en la situación contraria. Para evitar reacciones negativas no intencionadas, antes de adoptar este tipo de medidas es aconsejable celebrar consultas con todas las partes interesadas (véase *Diálogo social*, pág. 41).

La acción positiva en favor de las mujeres puede combinar una amplia gama de medidas, incluidas acciones correctivas como:

- establecer metas, objetivos o cupos para la participación femenina en actividades, sectores o niveles de los que se las excluía y en los que siguen estando insuficientemente representadas;
- promover el acceso de la mujer a mayores posibilidades de educación, formación profesional y empleo en sectores no tradicionales y a niveles de responsabilidad más altos;
- establecer servicios de colocación, orientación y asesoramiento, y suministrar personal capacitado en materia de género y que conozca las necesidades especiales de las mujeres empleadas y desempleadas;
- adoptar medidas de aceleración de la carrera profesional, entre otras, la tutoría y el contacto con pares de redes existentes;
- informar y motivar a los empleadores para que contraten y promocionen a las mujeres, en especial en los sectores y las categorías mencionadas;
- eliminar los estereotipos;
- promover la participación activa de las mujeres en los órganos de adopción de decisiones dentro y fuera del ámbito laboral;

- adecuar las condiciones de trabajo y realizar ajustes en su organización para que se adapten a las necesidades de las trabajadoras con responsabilidades familiares;
- adoptar políticas de cumplimiento contractual enmarcadas en el gasto público³;
- fomentar un mejor reparto de las responsabilidades laborales, familiares y sociales entre los hombres y las mujeres.

La acción afirmativa puede resultar más eficaz cuando se concibe y aplica a través de la cooperación entre el gobierno, los empleadores y los sindicatos implicados; cuando se ajusta a las necesidades y las posibilidades del personal y de los empleadores, y cuando es controlada y aplicada efectivamente con suficientes recursos públicos. El gobierno debe desempeñar un papel rector en la puesta en marcha de este tipo de programas en el sector público.

Las comisiones de servicios públicos son potencialmente útiles como instrumentos para promover activamente la igualdad de oportunidades por lo que respecta al género y a otros aspectos de la diversidad.

La acción afirmativa debe incluir también el reconocimiento de que en determinadas situaciones los hombres también son objeto de discriminación. La acción positiva en favor de los hombres también podría ser una vía para incrementar el número de varones que trabajan en ocupaciones de predominio femenino. En algunas economías en transición cada vez se admite más la necesidad de atender a las necesidades especiales de los hombres que han perdido su trabajo en empresas públicas y que, por desaliento, se han retirado de la vida activa.

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 159 y R. 168: Readaptación profesional y empleo (personas inválidas), 1983

C. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989

R. 193: Promoción de las cooperativas, 2002

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

- Véase también **Descripción del puesto de trabajo; Diálogo social; Formación profesional; Ocupaciones no tradicionales; Orientación profesional; Política de empleo y promoción del empleo; Segregación ocupacional**

³ Véase, por ejemplo, http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/usa/i_ofcp.htm, sobre la Oficina de los Estados Unidos encargada de los programas federales de cumplimiento contractual.

Acoso sexual

En términos generales, el acoso sexual es toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante. El acoso sexual puede incluir las características siguientes:

- insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual y comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona;
- contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones sexuales;
- observaciones vergonzantes y otras formas de hostigamiento verbal;
- miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;
- invitaciones comprometedoras;
- solicitud o exigencia de favores sexuales;
- amenazas de despido explícitas o implícitas, denegación de promociones, etcétera, si los favores sexuales no son satisfechos⁴.

El acoso sexual es considerado como una violación de los derechos humanos, una forma de discriminación y una cuestión de seguridad y salud. Es ofensivo para la dignidad y la integridad personal de los trabajadores de uno y otro sexo, y pone en entredicho su integridad personal y su bienestar. Socava también su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato. Ha de prevenirse en el lugar de trabajo, y, cuando ocurra pese a todos los esfuerzos, debe ser castigado y sus víctimas protegidas. Con frecuencia, las víctimas desconocen sus derechos y temen a las represalias o la pérdida del puesto de trabajo; por ello, la concienciación es un elemento importante de la lucha contra este mal.

El acoso sexual constituye una amenaza potencial a la vez para los trabajadores y para la empresa. Se sabe que coarta la consecución de los objetivos del empleador, ya que debilita la base misma de las relaciones de trabajo y perjudica la productividad, por ejemplo, por el ausentismo, la rotación del personal y el desánimo del personal. También puede dañar la imagen pública de una empresa y, en última instancia, recortar sus ganancias por la mala prensa y las

⁴ Se puede consultar una lista más exhaustiva en Chappell y di Martino, 2006, págs. 18 y 19.

elevadas costas judiciales. La función de los sindicatos y los empleadores de crear entornos de trabajo sanos para la dignidad de los trabajadores es de vital importancia en la prevención.

En las políticas y los procedimientos para erradicar el acoso sexual se debe incluir:

- una declaración de política;
- un procedimiento de presentación de quejas adaptado al acoso sexual, que sea confidencial y ofrezca protección contra las represalias;
- reglas disciplinarias graduales;
- una estrategia de formación, sensibilización y comunicación.

La 71.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1985 adoptó la Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, en la que se puntualiza que «los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos». (OIT, 1985, según lo citado en OIT, 1988).

En muchos países la protección contra el acoso sexual está prevista en la Constitución, la legislación laboral o leyes relativas a la igualdad de oportunidades, en el código penal y/o en leyes específicas. Los tribunales nacionales en muchos casos amplían más la función del empleador a la hora de prevenir el acoso, y abordan sus consecuencias mediante la jurisprudencia (ocupándose de la terminación de los contratos de trabajo, las compensaciones y sanciones, etcétera) (Hodges-Aeberhard, 1996). Los servicios de inspección del trabajo tienen una importante función que desempeñar recibiendo denuncias o detectando el acoso sexual en el lugar de trabajo. Algunas organizaciones de empleadores son partidarias del uso de códigos de conducta voluntarios para contrarrestar el acoso sexual (OIT, 2005b, pág. 71, párrafo 1).

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha tratado la cuestión del acoso sexual como una cuestión de derechos humanos, específicamente como una cuestión de discriminación contra la mujer, si bien los hombres también pueden ser objeto de este mal. Hasta el presente, otra actividad de la OIT se ha centrado principalmente en la investigación, la formulación de leyes, y la organización de seminarios de formación y de concienciación, en particular en Asia y el Caribe. Es preciso trabajar más para ampliar la cobertura geográfica y concebir actividades de cooperación técnica que proporcionen a los mandantes de la OIT herramientas para abordar esta forma de discriminación con más eficacia.

C. 81: Inspección del trabajo, 1947

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989

→ Véase también **Acoso y presión; Discriminación; Indemnizaciones y sanciones**

Acoso y presión

El acoso y la presión (también conocidos como intimidación u hostigamiento) en el lugar de trabajo pueden tener lugar en forma de diversos comportamientos ofensivos. Se caracteriza por los ataques perjudiciales persistentes de carácter físico o psicológico, normalmente impredecibles, irracionales e injustos, a una persona o a un grupo de empleados. El acoso sexual es una forma de hostigamiento.

En algunas situaciones, la vigilancia electrónica del personal puede constituir un hostigamiento potencial.

Ningún empleado – sea hombre o mujer – debe verse sometido a acoso o presión bajo ninguna condición ni categoría de empleo, ni al maltrato psicológico, persecución o trato injusto en el trabajo. En particular, no debe existir el acoso sexual. Las tareas laborales serán asignadas equitativamente y conforme a criterios objetivos, y de la misma manera se evaluará la actuación de todo el personal. Los empleados no deben tropezar con obstáculos en el desempeño de sus funciones ni ser forzados a realizar tareas adicionales por razón de su sexo. Las víctimas de acoso y presión deben ser protegidas de las represalias o las acciones disciplinarias mediante medidas adecuadas de prevención y reparación.

Cada día parece más claro que el acoso y la presión en el lugar de trabajo no son un simple problema personal, sino que están arraigados en un contexto social, económico, institucional y cultural más amplio que entraña desigualdades omnipresentes en las relaciones de género. Tal como lo revela la investigación, los efectos del acoso constituyen una gravosa carga para el miembro del personal en cuestión, para la empresa y para la comunidad, y debe ser encarado con las medidas apropiadas.

El departamento TRAVAIL de la OIT cuenta con un programa especial sobre la violencia y el hostigamiento en el lugar de trabajo, que se ocupa de la prevención de todas las formas de violencia en el lugar de trabajo, con inclusión de la intimidación, el hostigamiento y el acoso por razones de sexo, raza o etnia, religión u orientación sexual. El programa realiza y encomienda estudios sobre estos temas, formula herramientas prácticas y presta asesoramiento a los gobier-

nos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores acerca de cómo prevenir y responder al hostigamiento.

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989

- Véase también **Acoso sexual, Ordenadores; Reclamación, procedimientos de; Violencia de género en el trabajo**

Actividad económica

Los estadísticos utilizan la expresión «actividad económica» más que «trabajo». En el curso de los años, la definición de actividad económica se ha ido ampliado para abarcar la fuerza del trabajo (o mano de obra) disponible para la producción de bienes y servicios económicos, tal como se define en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) de las Naciones Unidas. La población económicamente activa incluye a las personas que realmente producen bienes y servicios, así como aquellas que querrían y podrían hacerlo pero que no los producen. El SCN incluye la producción de bienes y servicios para el mercado y la producción de bienes en los hogares para consumo propio, pero excluye los servicios no remunerados producidos en el hogar para consumo propio. Estos servicios, conocidos comúnmente como «tareas domésticas», abarcan actividades tales como la cocina, la limpieza y el cuidado de los hijos y de otros miembros de la familia.

La OIT define la actividad económica como «todo trabajo que se hace a cambio de una paga o en previsión de la obtención de beneficios», y especifica que la producción de bienes y servicios económicos engloba la producción y elaboración de productos agrícolas y la producción de otros bienes para el consumo doméstico.

Aunque la proporción de mujeres económicamente activas ha venido aumentando durante las últimas décadas, la participación de la mujer en actividades económicas ha sido, y sigue siendo, sustancialmente subestimada en todas las regiones del mundo y, en ningún caso, comprende el trabajo doméstico no remunerado, pese a su contribución económica.

- Véase también **Estadísticas del trabajo; Fuerza de trabajo; Mercado de trabajo; Trabajo del hogar**

Administración del trabajo

La administración del trabajo es el marco institucional en el cual se formula, se pone en práctica, se coordina, se controla y se revisa la política nacional en materia de trabajo. La política laboral nacional abarca los siguientes campos: empleo y formación profesional, protección del trabajo, relaciones industriales, investigación e información sobre el mercado de trabajo e inspección del mismo.

La función principal de la administración del trabajo es prestar protección a los trabajadores mediante la elaboración, formulación, adopción, aplicación y revisión de las normas del trabajo, con inclusión de las leyes y reglamentos para promover la igualdad y la justicia social en el mundo del trabajo. Otra función básica es la protección de los trabajadores, hombres y mujeres, por lo que respecta a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo.

El sistema de administración del trabajo debe desempeñar una función decisiva a la hora de prevenir la discriminación, sensibilizando a todos los actores sobre la noción de la igualdad de género y creando un entorno propicio para promover la igualdad entre los sexos. Una forma de lograrlo es asegurarse de que los derechos de las mujeres y las cuestiones relacionadas con la igualdad de género se contemplen en las siguientes instancias:

- la formulación y la revisión de las normas nacionales del trabajo;
- la asistencia prestada a los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones durante las negociaciones encaminadas a la adopción de nuevas normas del trabajo mediante la negociación colectiva;
- la participación de los interlocutores sociales en la preparación y aplicación de normas referentes a las condiciones de trabajo, las condiciones de empleo y la seguridad y la salud en el trabajo;
- la aplicación efectiva de las normas del trabajo por conducto de la inspección del trabajo.

C. 150 y R. 158: Administración del trabajo, 1978

→ Véase también **Inspección del trabajo; Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas**

Anuncios de trabajo (ofertas de empleo)

Los anuncios no deben indicar ninguna preferencia por candidatos de un sexo en particular, ni por ningún atributo personal, a menos que la preferencia esté claramente justificada como necesaria y requerida por la índole del trabajo. Se consignan a continuación algunas pautas generales para anunciar ofertas de empleo con sensibilidad hacia la problemática de género:

- Deben evitarse las ilustraciones que sugieran que el puesto de trabajo está destinado exclusivamente a hombres o a mujeres.
- Debe fomentarse la presentación de candidaturas de hombres y de mujeres, por ejemplo, empleando frases tales como «esta candidatura está abierta tanto a las mujeres como a los hombres». En determinados sectores o profesiones, donde las mujeres estén insuficientemente representadas, puede ser conveniente alentar la presentación de candidaturas del sexo no suficientemente representado.
- Los anuncios deberán afirmar expresamente que la empresa empleadora practica la política de igualdad de oportunidades.
- Los anuncios no deberán incluir requisitos innecesarios para el trabajo que puedan limitar la presentación de candidaturas femeninas.
- Los criterios de selección deberán ser objetivos, guardar relación con los requisitos propios del puesto de trabajo y aplicarse por igual a todos los solicitantes; no deberán influir en la selección criterios tales como el sexo, la edad, la imagen y las características físicas.
- Los anuncios deberán llegar a todos los posibles solicitantes; convendrá distribuirlos, por ejemplo, allí donde los posibles candidatos de ambos sexos se reúnan o puedan enterarse de la oferta de trabajo.
- Las calificaciones requeridas deberán basarse en una descripción del puesto de trabajo actualizada, que precise la finalidad y la función del mismo.

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 181 y R. 188: Agencias de empleo privadas, 1997

- Véase también **Acceso al empleo; Administración del trabajo; Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas**

Aprendizaje permanente

- Véase también **Desempleo estructural; Educación; Empleabilidad; Equilibrio trabajo-familia; Formación profesional; Licencia pagada de estudios; Orientación profesional; Seguridad social**

Asignaciones familiares

Las asignaciones familiares se pagan a los trabajadores que tienen a cargo el mantenimiento de sus hijos (incluidos los hijos en adopción). Se trata del pago periódico de una suma concedida en función del número y la edad de las personas a cargo, independientemente de su sexo, al término estipulado de calificación. En la Recomendación núm. 165 (párrafo 27) se destaca el derecho de los padres a gozar de prestaciones de seguridad social, y se estipula que, cuando ello fuese necesario, los trabajadores con responsabilidades familiares podrán disponer de prestaciones de la seguridad social, una desgravación fiscal u otras medidas apropiadas compatibles con la política nacional.

C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952

C. 118: Igualdad de trato (seguridad social), 1962

R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

- Véase también **Responsabilidades familiares, trabajadoras con**

Benceno

- Véase **Sustancias químicas**

I C

Carga de la prueba

La carga de la prueba es una regla jurídica de procedimiento con importantes consecuencias cuando no es posible hacer valer un derecho. Normalmente, si una persona presenta una querrela legal ante un tribunal civil o de trabajo, tiene que probar los hechos correspondientes a la reclamación que alega. Si el demandante no logra probar lo que afirma, la otra parte no necesita demostrar la falsedad de los hechos alegados.

Sin embargo, a menudo, el propio carácter de los casos de discriminación hace difícil o incluso imposible probar la existencia de la discriminación porque el demandante tiene escasa o nula información acerca de las políticas y procedimientos internos del empleador, y es posible que la verdadera razón de una medida de acción vigente en el trabajo no salga a la luz.

En general, la legislación nacional determina los niveles de prueba requeridos y si la carga de la prueba ha de ser contundente (es decir, más allá de la duda razonable) o más ligera (es decir, más probable que lo contrario). Para facilitar a las víctimas de discriminación la defensa de sus derechos por la vía jurídica, un número creciente de legislaciones nacionales y el sistema legal supranacional de la Unión Europea (UE) han modificado esta regla general en favor del demandante: la carga de la prueba sigue correspondiendo, en principio, a la parte que alega ser víctima de discriminación, pero los alegatos deben ser probados con un grado de probabilidad menos elevado. Si el demandante es capaz de presentar alguna prueba como indicio de discriminación (un caso «prima facie», o «a primera vista»), la carga de la prueba se invierte y recae entonces en el empleador, quien debe o bien demostrar la falsedad de la prueba presentada o bien ofrecer pruebas fehacientes de que no ha existido discriminación (es lo que se llama «desplazar» o «invertir» la carga de la prueba). Las disposiciones pertinentes se basan en el hecho de que habitualmente es el empleador quien está en una posición ventajosa y dispone de todos los documentos o demás evidencias pertinentes, que le permitirían probar sin mayores dificultades si existe realmente una razón válida para un trato discriminatorio.

Desplazar o invertir la carga de la prueba mejora las probabilidades de que una víctima de discriminación obtenga un fallo favorable en su demanda y, por consiguiente, puede ser un medio eficaz para luchar contra la desigualdad de remuneración o de trato en el lugar de trabajo.

C. 158: Terminación de la relación de trabajo, 1982

R. 198: Relación de trabajo, 2006

- Véase también **Despido; Discriminación; Igualdad de remuneración (salarial)**

Centros de llamadas

- Véase **Teletrabajo**

Cerusa (pintura)

- Véase **Sustancias químicas**

Clandestino, trabajo

El trabajo clandestino o empleo ilegal puede ser definido como aquel que entraña una ocupación lucrativa única o secundaria, no circunstancial, que se lleva a cabo transgrediendo las disposiciones establecidas por la ley. En particular, se caracteriza por el incumplimiento por parte del empleador de las normas del trabajo y las disposiciones en materia de seguridad social. En sentido estricto, debería considerarse clandestino el trabajo remunerado que no está protegido mediante contribuciones al sistema de la seguridad social. Sin embargo, hay distintas opiniones sobre lo que constituye trabajo clandestino en los países desarrollados y en los países en desarrollo, que reflejan la fortaleza y la eficacia de las correspondientes disposiciones jurídicas vigentes en cada país.

Gran parte del trabajo clandestino o ilegal tiene lugar en la economía informal. Sin embargo, no siempre se puede equiparar la ilegalidad con la informalidad (Daza, 2005, pág. 2). En los países desarrollados es más probable que la mano de obra informal sea clasificada como trabajo clandestino u «oculto», mientras que en la mayoría de los países en desarrollo, donde la mayoría de la gente vive en entornos sociales tradicionales y tal vez hasta desconozca la legislación nacional, las actividades productivas informales no suelen considerarse ilegales (Daza, 2005, pág. 3).

Uno de los aspectos más preocupantes del trabajo clandestino es la vinculación cada vez más fuerte con la migración irregular, y, con frecuencia, forzosa. La migración ilegal por razones de empleo no es, en absoluto, un fenómeno nuevo,

pero crece a pasos agigantados y cada vez está más relacionada con actividades delictivas, como el tráfico de drogas y la trata de personas, la prostitución forzosa y la explotación con fines pornográficos. Muchas personas migrantes contraen deudas importantes con redes clandestinas (y a menudo delictivas) a fin de cruzar furtivamente las fronteras, tras lo cual se ven forzadas a trabajar de forma clandestina o ilícita en condiciones similares a la esclavitud para poder pagar sus deudas. Así pues, el trabajo clandestino con frecuencia guarda relación con el trabajo forzoso.

A pesar de la falta de datos estadísticos claros, puede presumirse que muchos trabajadores clandestinos son mujeres. Por ejemplo, el trabajo en el servicio doméstico, el trabajo rural y el trabajo a domicilio, ocupaciones que en su totalidad están sumamente feminizadas, son particularmente difíciles de regular y, por lo tanto, susceptibles de ser trabajo clandestino. El trabajo clandestino en la industria del sexo afecta a mujeres y niños en particular. Se debe procurar no sólo que la cotización a la seguridad social por parte de todos los trabajadores de todas las ramas de actividad sea obligatoria, sino también que la inspección del trabajo y demás organismos de control competentes estén facultados para ayudar a poner fin a las condiciones de trabajo abusivas de quienes trabajan en la clandestinidad, en particular los migrantes, y de quienes tienen un trabajo irregular, y para conseguir que los trabajadores gocen de los derechos reconocidos.

C. 81: Inspección del trabajo, 1947

C. 97 y R. 86: Trabajadores migrantes (revisado), 1949

C. 143: Trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975

C. 150: Administración del trabajo, 1978

R. 198: Relación de trabajo, 2006

→ Véase también **Economía informal; Trabajadoras autónomas; Trabajadoras migrantes; Trabajo a domicilio; Trabajo forzoso; Trabajo infantil; Trata de personas**

Condiciones y prestaciones derivadas del empleo

Todas las condiciones y prestaciones derivadas del empleo, incluida la remuneración, la prestación por invalidez, la prestación en caso de accidentes del trabajo y demás prestaciones, deben facilitarse por igual a todos los trabajadores (por ejemplo, por prorrateo para quien trabaja a tiempo parcial) sin distinción de sexo ni de otras características. Concretamente, se debería lograr lo siguiente:

- que los términos, condiciones y prestaciones de empleo concedidas a trabajadores de una categoría determinada se concediesen a todos los

trabajadores de la misma categoría, o de una categoría similar, independientemente de su sexo;

- que todos los trabajadores tuvieran la misma posibilidad de participar en los planes de jubilación y de pensiones;
- que las condiciones de trabajo y el lugar se asignaran sin distinción;
- que los trabajadores, independientemente de su sexo, gozaran de protección en caso de invalidez (incapacidad para realizar una actividad lucrativa que probablemente sea permanente o que perdurará tras la cesación de las prestaciones);
- que los trabajadores son asegurados en el marco de un sistema de prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades derivadas del empleo.

Todos los miembros del personal deben ser informados por igual de la existencia de prestaciones y planes para el personal mediante avisos, boletines o anuncios, y recibir toda información reciente en la materia.

C. 100 y R. 90: Igualdad de remuneración, 1951

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952

C. 128 y R. 131: Prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967

C. 175: Trabajo a tiempo parcial, 1994

- Véase también **Accidentes del trabajo, prestación por; Igualdad de remuneración (salarial); Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez); Sobrevivientes, prestación a**

Consulta tripartita

La consulta tripartita es un proceso consultivo encaminado a ayudar a los gobiernos a adoptar decisiones sobre cuestiones relacionadas con las normas de la OIT y a hacer oír la voz de los interlocutores sociales (organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores) ante los gobiernos, antes de que se adopten las decisiones. No se trata de un proceso de negociación para lograr un acuerdo, como el relativo a la redacción tripartita de las normas.

En el Convenio núm. 144 se exhorta a la celebración de consultas efectivas entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en cada etapa de las actividades relacionadas con las normas de la OIT, desde establecer el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo hasta la ratificación y notificación de las normas. En la Recomendación núm. 152 se

proponen otros temas de interés en torno a los cuales podrían celebrarse consultas, como la cooperación técnica, las resoluciones y conclusiones de las reuniones de la OIT, y la promoción de un conocimiento más profundo de las actividades de la OIT. La igualdad de género podría ser incorporada a muchas de estas áreas. Otros convenios, por ejemplo, los relativos al establecimiento del salario mínimo, las agencias privadas de empleo y las peores formas de trabajo infantil, prevén la celebración de consultas entre los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores a la hora de la ejecución.

Por consiguiente, para promover una mayor conciencia sobre la discriminación y sobre la necesidad de lograr la igualdad entre los hombres y las mujeres en el trabajo se puede recurrir a la consulta tripartita. A este fin, en muchos países se han establecido órganos consultivos y promocionales, con inclusión de comisiones nacionales sobre la mujer o sobre la igualdad. Por lo general, su estructura es «tripartita ampliada», lo que permite la inclusión de representantes de los principales grupos interesados de la sociedad civil.

Las partes intervinientes en una consulta tripartita pueden lograr que la voz de las mujeres y de los hombres sea oída a lo largo de todo el proceso, promoviendo una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en los órganos consultivos y la inclusión de temas de interés especial para unas y para otros. Entre los órganos consultivos mencionados en la Recomendación núm. 152, párrafo 2, 3, *b*), pueden incluirse los mecanismos nacionales para la mujer y las ramas femeninas de las confederaciones sindicales. Cuando se crea un nuevo órgano en el contexto de la consulta tripartita o cuando ya existe uno, pueden adoptarse disposiciones para que respeten el equilibrio de género. En la formación que reciben los participantes en el proceso de consulta se debe incluir a las mujeres y a los hombres por igual, y allí donde la mujer esté insuficientemente representada se puede recurrir a la formación positiva y a otras medidas que impulsen su participación.

En el contexto de las consultas pueden someterse a debate los puntos conexos con la igualdad de género; asimismo puede prestarse particular atención a la ratificación y aplicación de las normas de la OIT en la materia.

R. 113: Consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960

C. 144: Consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976

R. 152: Consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976

Artículos 19 y 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

→ Véase también **Diálogo social; Representación y protagonismo; Tripartismo**

Cooperativas

Una cooperativa es una asociación de personas que se han reunido voluntariamente para alcanzar un fin común mediante la constitución de una organización democrática, aportando equitativamente fondos al capital necesario y asumiendo una parte justa de los riesgos y los beneficios de la empresa en la cual participan activamente los miembros. Las cooperativas de trabajadores (de propiedad de los empleados o de los trabajadores) son empresas que pertenecen y están bajo el control de los miembros y en las que pueden participar todos los empleados.

Las cooperativas constituyen una modalidad institucional eficaz para combinar recursos económicos y humanos, y lograr beneficios sociales. Se trata de importantes vehículos para potenciar el avance de la mujer hacia la plena igualdad con respecto a los hombres.

Existe un conjunto de Principios de las Cooperativas que establecen las directrices mediante las que el movimiento cooperativo mundial lleva sus valores a la práctica. En el Congreso del Centenario de la Alianza Cooperativa Internacional (ICA), reunido en Manchester (Reino Unido) en 1995, se adoptó una Declaración sobre la Identidad Cooperativa. El Primer Principio Cooperativo se refiere a la adscripción voluntaria y abierta de los miembros, y subraya que las cooperativas están abiertas a todas las personas capaces de hacer uso de los servicios ofrecidos por la cooperativa y que quieran aceptar las responsabilidades de su participación como miembros, sin ninguna discriminación por razón del género.

En la Recomendación núm. 193 sobre la promoción de las cooperativas se estipula que: «debería prestarse especial atención al incremento de la participación de las mujeres en el movimiento cooperativo en todos los niveles, en particular en los de gestión y dirección» (párrafo 7, subpárrafo 3)), y que las políticas nacionales relativas a las cooperativas deberían promover la igualdad de género en las cooperativas y en sus actividades (párrafo 8, subpárrafo 1), apartado c)). Sin embargo, todavía queda mucho por hacer por la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en las cooperativas. Entre los principales problemas relacionados con el género está la escasa participación activa de las mujeres y su escasa representación en los puestos de adopción de decisiones. Ambos hechos se deben a una serie de factores económicos y socioculturales, prejuicios de género y situaciones jurídicas y políticas. El papel tradicionalmente asignado a la mujer en la sociedad probablemente sea el mayor obstáculo para su participación en las cooperativas y su acceso a las esferas de decisión. En las cooperativas mixtas las mujeres desempeñan una función más pasiva que la de los hombres, mientras que éstos tienden a asumir papeles directivos y son reticentes a compartir sus responsabilidades con mujeres.

Las leyes y reglamentos de las cooperativas no son directamente discriminatorios para con las mujeres, puesto que mantienen los principios de adscripción abierta e igualdad de derechos de los miembros, pero pueden discriminarlas indirectamente a través de ciertas condiciones exigidas para adquirir la categoría de miembro en las cooperativas mixtas. Por ejemplo, muchas cooperativas agrícolas sólo admiten como miembros a quien posee tierras, y en algunos países las mujeres no tienen derecho de propiedad de la tierra, incluso si cultivan la propiedad familiar.

Una importante contribución de las cooperativas femeninas se refiere al ahorro y el crédito, pero incluso en estas cooperativas, donde la mayoría de sus miembros son mujeres, por lo general los puestos administrativos están ocupados por hombres.

En muchas sociedades, y especialmente en aquellas en las que existe una separación entre los dominios de los hombres y los de las mujeres, éstas prefieren organizarse por su cuenta en cooperativas exclusivamente femeninas. Una ventaja significativa de estas cooperativas es que las mujeres controlan directamente sus actividades económicas y tienen la posibilidad de adquirir experiencia en el ámbito de la dirigencia y la gestión, así como de acrecentar la confianza en sí mismas. Cabe mencionar, sin embargo, que este tipo de cooperativas en general no ha conseguido cambiar la condición de subordinación de la mujer en la sociedad ni incorporarla en las actividades más amplias del cooperativismo. Por ello es importante que las cooperativas de mujeres viables se integren o se afilien a organizaciones de nivel superior o máximo que garanticen la participación de las mujeres en la adopción de decisiones y su representación en el nivel directivo.

R. 193: Promoción de las cooperativas, 2002

→ Véase también **Estadísticas del trabajo; Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; Iniciativa empresarial de la mujer; Representación y protagonismo; Trabajadoras autónomas; Trabajadoras agrícolas (y de otras ocupaciones rurales)**

Cuidado de los hijos y de la familia, servicios e instalaciones para el

El cuidado de los hijos y de la familia constituye nociones amplias que abarcan la prestación de servicios públicos, privados, individuales o colectivos para atender a las necesidades de los padres y las madres a la hora de cuidar a sus hijos o a los familiares más directos.

Un importante aspecto en la promoción de la igualdad de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares es ofrecerles mecanismos que les permitan cumplir con sus responsabilidades en todas las

áreas de su vida. Todos los trabajadores, independientemente de su sexo, deben tener la posibilidad de conciliar el empleo remunerado con sus responsabilidades para con sus hijos y demás miembros de la familia. Se deben proporcionar servicios y medios adecuados y suficientes de asistencia a los hijos y a la familia, con inclusión de instalaciones para las madres lactantes, de forma que las trabajadoras con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a elegir libremente un empleo. Estos servicios e instalaciones deberán ser lo suficientemente flexibles como para responder a las necesidades particulares de los niños de diferentes edades y de las demás personas a cargo que necesiten asistencia. Deberían ser gratuitos, o de un costo razonable, que se correspondiera con las posibilidades económicas de los trabajadores.

Con objeto de mejorar las condiciones de vida y de trabajo del personal con responsabilidades familiares es preciso aplicar políticas sociales idóneas y que, entre otras cosas, las autoridades públicas adopten medidas. En la Recomendación núm. 165 se señala que las autoridades nacionales competentes deberían recabar y publicar suficientes estadísticas sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares con un empleo o que buscan empleo, y sobre el número y la edad de sus hijos y demás personas a cargo que necesitan cuidados. Posteriormente, deberían determinar las necesidades y preferencias que quedaran de manifiesto, y sobre la base de dicha información, deberían promover la creación sistemática de un sistema de atención familiar e infantil adecuado y correcto. Se deberían tener en cuenta las necesidades de las trabajadoras que se desempeñan en un horario no convencional y cuyos hijos no pueden quedar a cargo de servicios que funcionan en un horario tradicional.

A medida que los empleadores van siendo más concientes de las necesidades de sus empleados en este sentido, muchos empleadores, en particular en los países desarrollados, han comenzado a adoptar diversos tipos de medidas para ofrecer servicios y mecanismos para la atención infantil, entre otras cosas, guarderías internas o externas, agencias privadas de prestación de cuidados a domicilio, pago de asignaciones para el cuidado de los hijos y servicios de orientación informativa.

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

→ Véase también **Equilibrio trabajo-familia; Licencia parental; Licencia por enfermedad familiar; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; Servicios, instalaciones y material**

Cumplimiento del contrato

→ Véase también **Acción positiva; Políticas de contratación pública**

D

Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

→ Véase **Principios y derechos fundamentales en el trabajo**

Descripción del puesto de trabajo

En una descripción del puesto de trabajo se enumeran las características esenciales del puesto en cuestión, y se describen las tareas y funciones que abarca, así como las calificaciones que se requieren para el mismo.

La descripción del puesto de trabajo debe redactarse por escrito siguiendo un formato previamente determinado, y evaluarse con un patrón objetivo y común. En dicho formato deben incluirse elementos tales como el título del puesto, el tipo de supervisión recibida y realizada, la ubicación en la organización (por ejemplo, línea de producción), la descripción de las principales funciones y del tiempo requerido para cada una de ellas, y los requisitos en materia de educación, experiencia y competencia.

La descripción de un puesto de trabajo debe redactarse con un lenguaje en el que se recojan los matices de género. Se habrá de procurar que las calificaciones requeridas no sean formuladas de una forma en que induzcan a asociarlas, directa o indirectamente, a uno de los sexos. Por ejemplo, si uno de los requisitos es la fuerza física, en la descripción se deberá precisar que se trata de un parámetro objetivo que no guarda relación con el sexo de quien postule.

Si la organización pretende ser justa desde el punto de vista del género, en todas las descripciones de puestos de trabajo deberá especificar claramente que incumbirá al titular del cargo incorporar, según corresponda, la igualdad de género al ámbito de su trabajo. En la descripción del puesto de trabajo de todos los miembros del personal administrativo y de categoría profesional deberá figurar el requisito de ser capaz de realizar un análisis y una planificación elemental desde el punto de vista del género.

→ Véase también **Evaluación y clasificación de los puestos de trabajo; Igualdad de remuneración (salarial)**

Desempleo

Se define como desempleadas a todas las personas que han superado una edad determinada y que, durante un breve período de referencia reciente (por lo general, una o dos semanas), no han tenido trabajo, están disponibles para trabajar y buscan un trabajo de al menos una hora de duración (OIT, 2006a, pág. ix, nota 3). En esta definición no se mide el desempleo endémico que padece la economía informal de muchos países, en particular, los países en desarrollo.

Si bien a lo largo de las últimas décadas en la mayoría de los países las tasas de empleo femenino han aumentado continuamente, en casi todas partes, las mujeres padecen mucho más que los hombres el desempleo y el subempleo. A raíz de la mayor proporción de responsabilidades que siempre han tenido respecto de la atención de los niños y de la familia, también tropiezan con más dificultades para poder trabajar, tienden mucho más a procurarse ingresos con un trabajo atípico o con formas flexibles de trabajo.

La prestación de desempleo es una suma periódica que se debe abonar en los casos de suspensión de ingresos debida a la imposibilidad de conseguir un empleo idóneo para una persona capaz de trabajar y dispuesta a hacerlo. La duración de esta prestación debe variar según la categoría del empleo y la duración del período de cotización.

Al evaluar las calificaciones de una mujer postulante a las prestaciones de desempleo, su estado civil (inclusive si vive en pareja de hecho) no debería incidir en absoluto.

C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952

C. 168: Fomento del empleo y protección contra el desempleo, 1988

→ Véase también **Estado civil; Protección social; Seguridad social**

Desempleo estructural

Se emplea este término en alusión al desempleo provocado por cambios producidos en la estructura de la economía a consecuencia de las innovaciones tecnológicas o de modificaciones en la composición de la fuerza de trabajo. En muchos países, cuando ocurren estos cambios estructurales, las mujeres suelen ser las primeras en perder el empleo, pues se sigue dando por sentado que es el hombre quien tiene la responsabilidad de ganar el sustento o quien encabeza la familia. El desempleo estructural también tiene lugar cuando hay una disparidad entre la educación que se imparte a las personas, y las necesidades y oportunidades que se presentan en el mercado de trabajo. En muchos países la

segregación por razón de sexo en los programas de estudio puede determinar que la educación de las niñas (pero también en ciertos casos la de los varones) no conduzca al empleo.

Los empleadores deben poner especial atención en que, cuando sea preciso reducir el personal, los empleados sean tratados con estricta ecuanimidad a la hora de definir los criterios y el calendario de despidos. Nunca debería darse por sentado que las mujeres tienen menos probabilidades de tener que mantener a su familia o de proporcionar el sustento de la misma y que, por lo tanto, se verán menos perjudicadas por el despido.

Los Estados Miembros deben determinar políticas en materia de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y capacitación permanente en las que se subrayen, entre otras cosas, el desarrollo de competencias y el mantenimiento en el empleo justos desde el punto de vista del género en el contexto del trabajo decente. Según el nivel de desarrollo económico del país, las políticas tecnológicas deberían contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y a reducir el tiempo de trabajo, así como a estipular medidas encaminadas a impedir la pérdida de empleos. Entre las medidas dirigidas a preservar el personal cabe señalar las siguientes:

- impartir una nueva formación a los trabajadores para que puedan reunir los nuevos requisitos que impone el cambio tecnológico;
- hacer participar a los trabajadores y a sus representantes en la planificación, la introducción y la utilización de las nuevas tecnologías;
- mejorar la organización del tiempo de trabajo, teniendo en cuenta la necesidad de preservar el equilibrio trabajo-familia, para crear nuevas oportunidades de empleo y a la vez aumentar la productividad y atender a las necesidades básicas de la población.

C. 168: Fomento del empleo y protección contra el desempleo, 1988

R. 169: Política del empleo (disposiciones complementarias), 1984

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

- Véase también **Equilibrio trabajo-familia; Hogares a cargo de una mujer; Ocupaciones no tradicionales; Política de empleo y promoción del empleo; Recursos humanos, desarrollo de los**

Desempleo, prestaciones de

- Véase **Desempleo**

Despido

Se denomina «despido» a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. No se pondrá término a la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada en las necesidades del trabajo (que guarde relación con la capacidad o la conducta del trabajador, se deba a exigencias operacionales de la empresa, del establecimiento o del servicio, o a la estructuración tecnológica y económica) y que medie un procedimiento adecuado que contemple el derecho de recurso garantizado. El empleador puede poner fin a la relación de trabajo cuando el trabajador comete una falta grave, si la empresa cierra o si expira el contrato de trabajo concertado con el trabajador. En tales casos, sin embargo, se deberá consultar a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en actividades sindicales ni por su raza, el color de la piel, el sexo, la edad (sujeto a lo que dispongan la legislación y la práctica nacionales por lo que respecta a la jubilación), el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las ideas políticas, el país de origen o su origen social, ni tampoco por la ausencia al trabajo durante la licencia de maternidad o por causa de enfermedad o de lesión de corta duración, el cumplimiento del servicio militar u otras obligaciones cívicas conformes a la legislación y la práctica nacionales.

Está prohibido que un empleador comunique su despido a una mujer ausente del trabajo durante el goce de su licencia de maternidad, o en un tiempo tal que la notificación del despido expire durante la mencionada ausencia. El período durante el cual la mujer está protegida contra el despido antes y después del parto debería extenderse a partir del día en que notifica su embarazo al empleador presentando un certificado médico hasta al menos un mes después de que finaliza su licencia de maternidad.

Cuando el despido responda a motivos discriminatorios, la reincorporación al puesto de trabajo debería ser la primera medida de reparación, si ésa fuese la voluntad del trabajador en cuestión.

En caso de una reducción del personal por motivos económicos o estructurales, los trabajadores y sus representantes deberán ser consultados e informados acerca de lo siguiente:

- el número, los nombres y las categorías de los trabajadores que previsiblemente se verán afectados;
- el calendario previsto para la reducción, y
- los criterios de selección adoptados al tomar esa medida, antes de la decisión final del despido o la supresión de puestos de trabajo. Se habrá de velar por que esos criterios no resulten más desventajosos para las mujeres que para los hombres. Estas consultas permiten negociar la necesidad de

las propias medidas y las precisiones sobre las mismas, y ayudan a mitigar las consecuencias de un eventual despido en masa, por ejemplo, mediante un pacto social.

C. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C. 110: Plantaciones, 1958 (y Protocolo, 1982)

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 154 y R. 163: Negociación colectiva, 1981

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 158 y R. 166: Terminación de la relación de trabajo, 1982

C. 171: Trabajo nocturno, 1990

- Véase también **Acoso sexual; Carga de la prueba; Estado civil; Indemnizaciones y sanciones; Maternidad, protección de la; Medidas disciplinarias**

Diálogo social

El diálogo social, según la definición de la OIT, abarca todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores respecto de temas de interés común relativos a la política económica y social. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno actúa en calidad de parte oficial en el diálogo, o de una relación bipartita exclusiva entre el personal y la dirección (o entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno. La concertación puede ser informal o institucionalizada, y a menudo es una combinación de las dos. Puede tener lugar en el plano nacional, regional o de la empresa. Puede ser interprofesional, sectorial o una combinación de ambos.

El objetivo fundamental del diálogo social es promover el consenso y la participación democrática entre las principales partes interesadas del mundo del trabajo. Las estructuras y los mecanismos de diálogo social satisfactorios tienen el potencial de resolver importantes cuestiones económicas y sociales, alentar la buena gestión de los asuntos públicos, entre otras cosas, la igualdad y la equidad, avanzar la paz y la estabilidad social e industrial e impulsar el progreso económico.

En el diálogo social se proyectan las necesidades y aspiraciones de sus participantes. Su importancia depende de si permite hacer oír la voz de todos los segmentos de la sociedad. El número relativamente reducido de mujeres que ocupan cargos clave en los órganos representativos dificulta el avance de la igualdad de género en general y no permite mejorar la situación tanto de los hombres como de las mujeres en el mundo del trabajo. Cuestiones como la

discriminación basada en el sexo, la equidad de remuneración, la conciliación de la responsabilidad laboral y las responsabilidades familiares (con inclusión del cuidado de los niños y la atención de las personas mayores), las disposiciones en materia de horario de trabajo, así como la cuestión del acoso sexual sólo se incorporarán debidamente al programa de diálogo social si se produce una participación masiva y trascendente de las mujeres en el diálogo, y si acceden a funciones de adopción de decisiones en el proceso de diálogo social. Así pues, es acuciante la necesidad de que la mujer participe en las estructuras de este proceso, inclusive en los sindicatos y las organizaciones de empleadores, y de que las consideraciones de género se incorporen en el programa de diálogo social.

En dos convenios se expresa (si bien no explícitamente) la conveniencia de una representación equitativa entre mujeres y hombres en las instancias de diálogo social. En el Convenio núm. 87 se especifica que los trabajadores y los empleadores gozan del derecho de sindicación «sin ninguna distinción» (artículo 2). En el Convenio núm. 154 se estipula la adopción de medidas para que «los órganos y procedimientos de solución de conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva» (artículo 5, párrafo 2, apartado e)); ello debería incluir una representación equitativa desde el punto de vista del género si se acepta que la igualdad en la materia es crucial para dicha promoción.

Estas disposiciones ofrecen oportunidades para promover la igualdad entre hombres y mujeres en la aplicación de las normas conexas con el diálogo social, que pueden fomentarse velando por que tanto la voz de los hombres como la de las mujeres se haga oír en las instancias de representación de la negociación colectiva y de las negociaciones y consultas tripartitas, como las que se indican en la Recomendación sobre la consulta tripartita, 1976 (núm. 152), (párrafo 2, subpárrafo 3)). Entre las buenas prácticas en vigor cabe mencionar la promoción de la igualdad de género en Malawi a través del organismo consultivo tripartito sobre cuestiones laborales. En virtud de la ley que estableció este mecanismo de consulta, cada mandante tripartito debe designar por lo menos a una mujer entre sus representantes (OIT, 2004f, pág. 8).

C. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948

C. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C. 144: Consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976

R. 152: Consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976

C. 154 y R. 163: Negociación colectiva, 1981

→ Véase también **Consulta tripartita; Libertad sindical y derecho de sindicación; Negociación colectiva; Organizaciones de empleadores; Organizaciones de trabajadores; Representación y protagonismo; Tripartismo**

Discapacidad, trabajadoras con

En el caso de las personas con discapacidad las perspectivas de conseguir y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en él, están sustancialmente reducidas a consecuencia de la deficiencia física o mental debidamente reconocida que padecen. Estas personas deberían tener acceso a un empleo adecuado (incluida la orientación y la formación profesionales) y gozar de la posibilidad de integración social en condiciones de plena participación e igualdad. Su discapacidad no debería ser causa de despido.

Las mujeres con discapacidad padecen una doble situación de desventaja porque suelen ser objeto de discriminación por ser mujeres y por ser discapacitadas.

Es menester que se respete y promueva la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad. Asimismo, las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades y de trato para esas personas no deberían ser vistas como discriminatorias contra los demás trabajadores.

En 2001 la OIT adoptó un repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo.

R. 99: Adaptación y readaptación profesionales de los inválidos, 1955

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 158: Terminación de la relación de trabajo, 1982

C. 159 y R. 168: Readaptación profesional y empleo (personas inválidas), 1983

Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, 2001

→ Véase también **Acción positiva; Diversidad en el lugar de trabajo**

Discriminación

En el Convenio núm. 111 se define la discriminación como:

cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (artículo 1, párrafo 1, apartado a).

La discriminación no es un fenómeno nuevo, y ciertas formas de discriminación, en particular las basadas en la raza, la etnia o el sexo, existen desde hace mucho tiempo. Más recientemente, los cambios que se han producido en la estructura y la dinámica de los mercados de trabajo, que responden a procesos

políticos, económicos y socioculturales más amplios, han dado lugar a nuevas formas de discriminación por razones tales como la condición de VIH positivo, la orientación sexual, la trayectoria laboral o la religión. Hacer frente a la discriminación se complica por el hecho de que este fenómeno depende de las distintas ideas y de opiniones o prejuicios subjetivos sobre la capacidad o los rasgos atribuidos a personas que pertenecen a grupos determinados, más que de hechos objetivos, y a que suele ser invisible o estar encubierta. Sin embargo, la erradicación de la discriminación en el trabajo es indispensable para cualquier estrategia encaminada a lograr el trabajo decente, reducir la pobreza y lograr el desarrollo sostenible. Los gobiernos, los empleadores y sus organizaciones, así como las organizaciones de trabajadores, tienen el deber de combatirla con los medios que les corresponden.

La discriminación puede ser *de jure*, lo que indica la existencia de discriminación en la ley, o *de facto*, que indica su existencia en los hechos o en la práctica. Una normativa laboral que establezca que las mujeres percibirán un salario inferior al de los hombres por ser de sexo femenino deberá ser considerada como discriminatoria *de jure*, mientras que la práctica de pagar menos a las trabajadoras será una discriminación *de facto*.

Si bien los casos de discriminación directa y *de jure* por razón del género han ido disminuyendo, la discriminación indirecta y *de facto* continúa existiendo o ha ido adoptando nuevas modalidades. Para detectar la discriminación basada en el género es aconsejable, por lo tanto, no considerar sólo la finalidad o el propósito reflejado en las normas o en la acción, sino también el efecto real que tiene en la práctica.

Es importante comprender la diferencia entre discriminación directa y discriminación indirecta. Existe una discriminación directa por razones de género cuando la legislación o la práctica establecen una diferencia explícita entre las mujeres y los hombres (por ejemplo, leyes que no permiten a las mujeres suscribir contratos y sí lo permiten a los hombres). La discriminación indirecta ocurre cuando las normas y prácticas que aparentemente son neutras con relación al género, de hecho dan lugar a situaciones desventajosas fundamentalmente para las personas de uno de los dos sexos. Suelen no ser perceptibles a primera vista sino sólo después de analizar los efectos *de facto* que entrañan sobre las disposiciones jurídicas, esto es, lo que ocurre en realidad a consecuencia de dichas normas o prácticas.

El concepto de discriminación indirecta revela que la aplicación del mismo trato o requisito a todas las personas puede, en la práctica, dar lugar a grandes desigualdades. Una ley, una norma o una política o práctica puede parecer «neutral» por no establecer una distinción entre las mujeres y los hombres, sin embargo, de hecho, puede dar lugar a que personas con unas características determinadas reciban un trato diferente. Todo trato que en la práctica provoque

desventajas a las personas de un sexo determinado equivale a discriminación indirecta si el efecto negativo no guarda estrecha relación con los requisitos inherentes al puesto de trabajo en cuestión. Valga el ejemplo de los requisitos o criterios relativos a la remuneración, que aparentemente son imparciales (como la altura o el peso mínimos), pero que en la práctica excluyen a un amplio porcentaje de trabajadoras. La intención de discriminar no es determinante de discriminación indirecta. No obstante, las prácticas de empleo o de contratación no son consideradas discriminatorias cuando están fundadas en las necesidades genuinas que requiere un puesto de trabajo (por ejemplo, las ideas políticas o las creencias religiosas pueden constituir calificaciones *bona fide* para ciertos cargos u ocupaciones; ciertos puestos de trabajo suponen una distinción en función del sexo, por ejemplo, en el mundo del espectáculo), tampoco lo son cuando están encaminadas a promover la igualdad mediante la acción positiva o a proteger a las mujeres en relación con aspectos especiales, como la salud de la madre. No obstante, las exclusiones de este tipo deben ser definidas en los requisitos del puesto de trabajo y quedar protegidas mediante verificaciones jurídicas. Las distinciones en función del mérito individual tampoco equivalen a discriminación en el empleo y la ocupación, sin embargo este tipo de distinciones son difíciles de definir y en la práctica pueden provocar sesgos de género.

La discriminación indirecta también puede plantearse cuando una categoría de trabajadores en concreto goza de un trato especial, como los trabajadores a tiempo parcial. En muchos países, la exclusión por ley de la protección social del personal del servicio doméstico, los trabajadores agrícolas y los trabajadores estacionales también puede redundar en la discriminación de las mujeres.

Las ideas estereotipadas acerca de la distribución de las tareas y las habilidades «masculinas» y «femeninas» provocan una discriminación indirecta contra la mujer en el acceso al empleo y a la formación profesional, en especial en los sectores técnicos y por lo que respecta al desarrollo de la carrera. Si bien ha de respetarse la identidad cultural de los trabajadores (véase la pág. 89), también debe reconocerse que algunas creencias y pautas culturales acerca de los cometidos de cada sexo y de la relación hombre-mujer, por ejemplo, en cuanto al derecho de las mujeres a percibir un ingreso o a ser propietarias de la tierra, discriminan a las mujeres y fomentan un círculo vicioso de desventajas en el empleo, la ocupación y la remuneración.

Detectar la discriminación indirecta permite hacer una reevaluación crítica de las prácticas y normas establecidas que, pese a ser aparentemente imparciales, arrojan resultados diferentes para las mujeres y para los hombres en el trabajo. Entre las estrategias fundamentales para combatir la discriminación indirecta cabe señalar:

- la modificación de la organización del trabajo y la distribución de las tareas a fin de evitar efectos negativos en cuanto al trato y al avance de las mujeres;

- la adopción de medidas (como la de unos servicios sociales accesibles a todos los miembros de la fuerza de trabajo) a fin de equilibrar el reparto de las responsabilidades familiares y profesionales entre las personas de uno y otro sexo;
- la adopción de medidas, como las campañas de sensibilización, a fin de combatir el recurso a los estereotipos acerca de tareas y papeles «masculinos» y «femeninos».

En la mayoría de los países la discriminación por razón de sexo está prohibida por la ley. En la práctica, sin embargo, en la vida laboral, de una u otra forma, las mujeres de los países en desarrollo y de los países industrializados siguen padeciendo la discriminación. En la legislación o los reglamentos de los países también suelen aparecer otras causas de discriminación por las que ésta queda prohibida. En algunos países, por ejemplo, se prohíbe la discriminación basada en la raza o la etnia, la discapacidad física o mental, la edad, el estado civil, la condición de madre, la orientación sexual, la religión, el bienestar material o la condición de VIH positivo. En la práctica, la discriminación por razones de género puede estar combinada con cualquiera de los demás motivos.

El Estado desempeña una función clave en la erradicación de la discriminación. La legislación puede contribuir a ello de forma directa, abordando el problema de la discriminación en el trabajo, y, de forma indirecta, garantizando la igualdad en relación con otras esferas distintas del trabajo (por ejemplo, la herencia, los derechos de propiedad y la educación). Especialmente en Europa, se están reforzando las leyes relativas a la discriminación y, al mismo tiempo, se multiplican las medidas de lucha contra la discriminación indirecta por razones de género, ejemplo de lo cual es la creación de órganos para promover la igualdad de oportunidades en el trabajo. Es posible lograr que el proceso de formulación de leyes y de reformas sea más sensible desde el punto de vista del género si se promueve una mayor participación de las mujeres y de los hombres en los equipos de redacción, y si se adhiere a normas de redacción incluyentes desde el punto de vista del género, por ejemplo, evitando la noción ya superada de que al recurrir al género masculino en un texto jurídico deba interpretarse que el término alude también a las mujeres.

El diálogo social en todas sus formas (negociaciones, consultas e intercambio de la información) ha demostrado ser provechoso a la hora de combatir la discriminación, tal como lo demuestra la atención concedida a este tema en los pactos nacionales, los acuerdos marco y los acuerdos sectoriales, así como los resultados de la negociación a nivel de las empresas. Nunca se insistirá lo suficiente en la importancia del equilibrio de género en los equipos de negociación, no sólo como forma de lograr que las cuestiones de igualdad no sean invisibles en la mesa de negociación, sino también para enriquecer el propio proceso con las calificaciones que pueden aportar a la negociación tanto los hombres como las mujeres.

Superar la discriminación, en especial sus formas indirectas, es un proceso lento pues intervienen valores sociales predominantes que de por sí sólo cambian lentamente. Sin embargo, cuando en el lugar de trabajo se aplican prácticas discriminatorias, las mujeres y sus representantes deberían poder pedir la intervención del servicio de inspección del trabajo o presentar una reclamación ante la autoridad o el tribunal competente.

C. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 117: Política social (normas y objetivos básicos), 1962

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998

- Véase también **Acceso al empleo; Administración del trabajo; Carga de la prueba; Indígenas y tribales, pueblos; Inspección del trabajo; Política de empleo y promoción del empleo; Principios y derechos fundamentales en el trabajo**

Discriminación indirecta

- Véase **Discriminación; véase también Acción positiva; Ocupaciones no tradicionales; Segregación ocupacional**

Diversidad en el lugar de trabajo

En general se define como diversidad la «panoplia de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado» (Comisión Europea, 1998, pág. 18). Cabe señalar que en esta definición se da por sentado que todo grupo está compuesto tanto de hombres como de mujeres, y se omiten las diferencias de género. La diversidad en el lugar de trabajo se refiere a las diferencias entre los integrantes de la fuerza de trabajo, como el sexo/el género, la raza/la etnia, la edad, la capacidad física y mental, la clase socioeconómica, el idioma, la religión, la nacionalidad, la educación, la orientación sexual, la situación familiar/el estado civil, la condición de VIH, y así sucesivamente. Estas diferencias pueden ser evidentes o no, e influyen en los valores, las creencias, la actitud, la conducta y la vida de cada persona. Un enfoque de la fuerza de trabajo basada en la diversidad se sustenta en la premisa de que si se armonizan estas diferencias se creará un ambiente productivo en el

que todas las personas sentirán que son valoradas y que sus talentos y calificaciones se aprovechan al máximo, y que ello contribuye a hacer realidad los objetivos de la empresa a la que pertenecen. Una fuerza de trabajo que representa a la diversidad de una sociedad en términos de género y demás características tiene más posibilidades de comprender y atender mejor las necesidades de los usuarios o los clientes de esa sociedad. Además, construir y mantener una fuerza de trabajo diversa en la que haya algo más que una representación simbólica de los grupos infrarrepresentados y en la que todos gocen del mismo trato puede considerarse la representación misma de los principios de igualdad y de no discriminación, y tal vez ayude a superar los prejuicios y estereotipos, y a demostrar que una sociedad sin discriminación es posible, útil y deseable.

La amplia aplicación del principio de no discriminación es central al concepto de diversidad. El Convenio núm. 111 originalmente fue redactado con ánimo de combatir una gama bastante limitada de discriminaciones, las cuales han sido enumeradas en el artículo 1, 1, *a*) (raza, color, sexo, religión, opinión política, país de origen y clase social). Sin embargo, al redactar el texto del artículo 1, 1, *b*) del Convenio se previó que en el futuro podrían plantearse otras causas de discriminación, y se dejó abierta la posibilidad de incluir en el instrumento:

cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Así pues, desde que el Convenio fue adoptado, muchas nuevas causas fueron incorporadas en las diversas legislaciones nacionales, entre otras, la edad, la orientación sexual, el lugar de nacimiento, la legitimidad de parentesco, la salud física o mental, la historia clínica, la condición real o aparente de VIH, la relación familiar con otros trabajadores de la misma empresa, el nivel de instrucción, el idioma, el acento, la apariencia física, los antecedentes, la situación por lo que respecta a la asistencia pública y los rasgos celulares o sanguíneos atípicos hereditarios.

La igualdad entre las mujeres y los hombres es evidentemente un componente clave de la diversidad. Sin embargo, es preciso que el género no se pierda en la trama de la diversidad, y que su intersección con otros aspectos de la diversidad sea analizada y proyectada en la formulación y la aplicación de las políticas a fin de que la igualdad de género y los derechos de las mujeres persistan. La interseccionalidad es un concepto analítico que ilustra las formas en que el género interactúa con otras identidades (raza/etnia/clase socioeconómica, capacidad, edad, orientación sexual, religión, condición de VIH, etcétera) y, por lo tanto, revela cómo la desigualdad de género y la discriminación interactúan con otras desigualdades y discriminaciones estructurando la posición relativa

de privilegio o desventaja de una persona en la sociedad. La interseccionalidad es un enfoque de utilidad cuando se trata de comprender y resolver las múltiples variantes de discriminación (a menudo indirectas) y de crear y tratar con equidad una fuerza de trabajo diversa.

El criterio de diversidad también supone reconocer, y respetar debidamente, la identidad cultural de los trabajadores, las prácticas religiosas, las calificaciones lingüísticas, el país de origen, la opinión política o demás características. Deberían precisarse todas las necesidades de la fuerza de trabajo en materia cultural, religiosa, lingüística y de otro tipo, y adoptarse políticas encaminadas a la prevención de la discriminación en el empleo que incluyan:

- la observancia de los períodos religiosos y el horario para la oración o la meditación;
- la observancia de los períodos de duelo propios de la cultura por el fallecimiento de un familiar;
- la observancia de dietas y prácticas médicas especiales;
- el uso de vestimentas, barbas o peinados tradicionales y acordes con la religión;
- la prestación, cuando corresponda, de formación lingüística, servicios de interpretación y traducción en todas las áreas de la gestión del personal y el desarrollo de los recursos humanos.

No obstante, es preciso ser precavidos y garantizar que la atención de las necesidades y valores culturales no atenten contra los principios universales del respeto a los derechos de la mujer.

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 143: Trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975

C. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989

R. 104: Poblaciones indígenas y tribales, 1957

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

- Véase también **Acceso al empleo; Discriminación; Indígenas y tribales, pueblos; Procedimientos de selección; Trabajadoras migrantes**

División del trabajo

Desde la perspectiva de un economista, la división del trabajo es un proceso que asigna a los trabajadores la actividad para la cual son más productivos. Puede basarse en:

- características técnicas, cuando un único proceso de producción se divide en sus partes integrantes, cada una de las cuales es realizada por una persona o una máquina diferentes; o
- características sociales, cuando a los trabajadores se les asignan tareas específicas atendiendo a sus características físicas o sociales, tales como la edad, el sexo, la raza, la religión, la condición étnica o la clase social.

Cuando se habla de una división del trabajo por razón de género se está aludiendo principalmente a la segregación de trabajo remunerado y trabajo no remunerado entre hombres y mujeres en la vida privada y en la vida pública. Esta división es un reflejo de los diferentes papeles asignados tradicionalmente a la mujer y al hombre conforme a los cuales la mujer asume el cuidado de la familia y las tareas domésticas, y el hombre, la responsabilidad básica del bienestar económico o financiero como encargado de ganar los ingresos del hogar mediante un empleo continuo, a tiempo completo y para siempre. Sin embargo, en la actualidad se reconoce que esta distinción no refleja la realidad actual de la vida de los hombres y las mujeres y que esa situación provoca la invisibilidad de la mujer, por lo cual se la infravalora en las cuentas nacionales y carece de suficiente representación en el mercado de trabajo.

Luchar contra la discriminación por razón de género y la promoción activa de la igualdad en esta materia supone a cambiar actitudes, prácticas y políticas que refuerzan la división tradicional del trabajo en función del género. En la Recomendación núm. 165 (párrafo 11, apartado *b*) se insta a las autoridades nacionales competentes a fomentar la educación a fin de que se logre una distribución más justa de las responsabilidades familiares. La preocupación por cambiar la función tradicional de los hombres y de las mujeres queda recogida en el preámbulo del Convenio núm. 156, en el que se remite al Preámbulo del Protocolo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979). Los estudios realizados en el área de los rasgos de masculinidad se centran en los roles cambiantes de los hombres y de los muchachos y, en particular, en la conveniencia de adaptar los planes de trabajo y los modelos de carrera a fin de propiciar una relación más estrecha de los padres con sus hijos. Este campo de estudio hace hincapié en que la igualdad entre los sexos también exige ocuparse con urgencia de las medidas que cuestionan y cambian las expectativas actuales de los hombres y de los varones jóvenes.

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

- Véase también **Equilibrio trabajo-familia; Género; Género, análisis y planificación desde la óptica del; Hogares a cargo de una mujer; Masculinidad, rasgos de; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; Segregación ocupacional**

E

Economía informal

Si bien en los distintos países se recurre a diferentes definiciones de la «economía informal», puede entenderse que este término alude al «conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto» (OIT, 2002a)⁵. Este término ha reemplazado ampliamente al de «sector no estructurado», tal vez por el reconocimiento general del creciente peso económico de las actividades informales en las economías internacional y nacional.

El concepto de economía informal abarca dos situaciones muy diferentes:

- la informalidad debida a la falta de un punto de referencia formal, situación en la que no se aplican normas del trabajo y, por lo tanto, no hay obligaciones que cumplir ni derechos que respetar o exigir;
- la informalidad debida a la no conformidad con los puntos de referencia jurídicos, una situación en la que hay normas del trabajo válidas pero que se transgreden completa o parcialmente y, por lo tanto, no se reconocen ni las obligaciones ni los derechos.

El trabajo informal engloba una gama muy diversa de modalidades, entre otras, las pequeñas empresas por cuenta propia, las empresas familiares en pequeña escala, el comercio al por menor, el trabajo realizado desde la casa y el trabajo a distancia, el trabajo que se realiza por Internet y ciertas formas de subcontratación. En la actualidad, en los países industrializados en particular (si bien no exclusivamente) en este tipo de trabajo intervienen también profesionales altamente calificados, como especialistas en tecnologías de la información y personas que trabajan en el mundo del arte y del espectáculo. En los países en desarrollo el empleo informal por cuenta propia engloba a empleadores sin registrar, trabajadores independientes y trabajadores del ámbito familiar no remunerados; por su parte, el trabajo asalariado comprende, entre otros, los obreros eventuales, el personal del servicio doméstico y los empleados sin registrar. El desempleo de las mujeres suele quedar disimulado o encubierto como empleo en la economía informal.

⁵ Véase «Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal», en *Actas Provisionales* núm. 25, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002.

En muchos países, en especial en los países en desarrollo, la economía informal representa una proporción significativa de la economía y el mercado de trabajo, y está creciendo y diversificándose, impulsada, entre otras cosas, por el crecimiento del comercio electrónico y los servicios prestados por esa vía. Se están produciendo profundos cambios en los procesos que dan lugar a las actividades informales, así como en la forma en que funcionan y se integran a la economía nacional. Ya no es cierto que los bienes y servicios del sector informal sean producidos sólo para el consumo local en hogares de bajos ingresos; mediante acuerdos de subcontratación con empresas globalizadas del sector formal, también tienen como destino los mercados internacionales.

En general, el trabajo en la economía informal es mucho menos seguro y peor pagado que el de la economía formal, y la influencia del Estado y de las instituciones estructuradas del mercado de trabajo suele ser débil. La fuerza de trabajo de la economía informal no se beneficia de los regímenes de protección social convencionales ni de los marcos jurídicos y regulatorios. En algunos casos, como el de las zonas francas de exportación, se regulan las condiciones de trabajo pero no la seguridad social. El limitado acceso a los recursos, a la información, a los productos, a los mercados, al crédito, a la infraestructura, a instalaciones de formación, a conocimientos técnicos especializados y a tecnologías más perfeccionadas plantea un serio problema para mejorar la productividad y la rentabilidad del trabajo informal. En la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal, adoptada en 2002 por la 90.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se recordaba que a raíz de la feminización de la pobreza y la discriminación por razón de género, edad, etnia o discapacidad, los grupos más marginados, incluidas las mujeres pobres, tienden a terminar en la economía informal, donde los déficits de trabajo decente son más pronunciados.

Cada vez más, las mujeres están excesivamente representadas en el sector informal. El trabajo que encuentran en este sector es una fuente de empleo y de ingresos esencial para muchas trabajadoras que se enfrentan a la segregación profesional, al desempleo y al subempleo. En los países en desarrollo las mujeres están ocupadas principalmente en un trabajo de subsistencia y en actividades no reguladas vinculadas a los nuevos sectores de comercialización. Aunque, por regla general, asumen los gastos de establecer su actividad informal, no siempre controlan los beneficios, de los que, en muchos casos, se apropian sus familiares de sexo masculino.

Los trabajadores de la economía informal están protegidos por varios convenios de la OIT. En primer término, por todos los convenios que protegen los derechos y principios fundamentales en el trabajo y por normas en las que se alude a los «trabajadores» en lugar de a los «empleados», o cuya redacción no limita su aplicación a la economía formal (Trebilcock, 2004, pág. 590). En

muchas normas, además, figuran disposiciones para la extensión de su aplicación a los trabajadores de la economía informal.

Por lo tanto, una estrategia adecuada para elevar el nivel de este sector debe suponer lo siguiente:

- asumir el desafío de garantizar los derechos fundamentales de todos los trabajadores, incluidas las cuestiones de igualdad y no discriminación;
- mejorar la productividad, la capacidad de generar oportunidades de empleo e ingresos, a través del acceso al crédito, la tecnología y la formación de todos los trabajadores informales, y, de ser menester, adoptando medidas especiales destinadas a las mujeres;
- establecer un marco regulador que incluya formas adecuadas de protección social conexas con el género (por ejemplo, disposiciones que incluyan el matiz cultural de la maternidad, y el equilibrio entre la vida laboral y la familiar);
- fomentar la organización de los trabajadores de la economía informal, en especial, las mujeres;
- mejorar los sistemas de bienestar para los grupos más pobres, de forma tal que no impliquen una carga añadida al trabajo doméstico femenino;
- seguir reuniendo estadísticas y perfeccionando el análisis del empleo de las mujeres y los hombres en el sector informal.

C. 168: Fomento del empleo y protección contra el desempleo, 1988

R. 169: Política del empleo (disposiciones complementarias), 1984

C. 177 y R. 184: Trabajo a domicilio, 1996

R. 189: Creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998

R. 198: Relación de trabajo, 2006

- Véase también **Clandestino, trabajo; Relación de trabajo; Segregación ocupacional; Trabajadoras autónomas; Trabajadoras del servicio doméstico; Trabajo a domicilio**

Educación

En gran parte del mundo las mujeres y las niñas siguen tropezando con obstáculos que se oponen a su participación efectiva en la educación y en la formación, a raíz de la determinación tradicional de sus cometidos en función del género (tareas domésticas, cuidado de los miembros de la familia, y matrimonio y maternidad tempranas). Esta forma de discriminación exige adoptar medidas de política consensuadas para lograr que tanto los varones como las

mujeres logren el mismo acceso y tengan las mismas oportunidades a la educación y las cualificaciones. No sólo se trata de que la educación, la orientación profesional y la formación profesional y el aprendizaje permanente⁶ estén a disposición de las personas de uno y de otro sexo por igual a partir de la educación primaria misma, sino de que los varones y las niñas sean educados para comprender la presión que ejercen los prejuicios específicos de género, y para aspirar a ocupaciones y carreras prescindiendo de los estereotipos de género. El tipo de educación no es menos importante para los varones que para las niñas.

En casi todos los países se han logrado progresos considerables por lo que respecta a un mayor acceso de las niñas a la educación. Las disparidades de género referentes al éxito escolar se están reduciendo, en gran medida también al empeño por cumplir con el tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio; ello indica concretamente que se está avanzando hacia la igualdad de género y la habilitación de la mujer merced a la eliminación de la disparidad de género en la educación. Sin embargo, se sabe que culminar con éxito la educación superior no se traduce automáticamente en una reducción de las desigualdades en el mercado de trabajo. Se debe lograr que en la orientación profesional y la formación profesional, así como en el acceso al empleo, los jóvenes de uno y otro sexo que culminen la educación formal cuenten con las mismas oportunidades.

El programa OIT-IPEC estima que la educación, y en particular la educación de las niñas, constituye una estrategia clave para erradicar y prevenir el trabajo infantil.

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 122: Política del empleo, 1964

R. 169: Política del empleo (disposiciones complementarias), 1984

C. 88: Servicio del empleo, 1948

C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

→ Véase también **División del trabajo; Empleo de los jóvenes; Formación profesional; Igualdad de remuneración (salarial); Objetivos de Desarrollo del Milenio; Ocupaciones no tradicionales; Segregación ocupacional; Techo de cristal; Trabajo infantil**

⁶ Definido en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), como la armonización de «todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones».

Empleabilidad

Con el término «empleabilidad» se hace referencia a las calificaciones, la habilidad y las competencias transferibles que fortalecen la capacidad individual de hacer uso de las oportunidades de educación y de formación disponibles a fin de conseguir y mantener un empleo digno, progresar profesionalmente dentro de una empresa y entre puestos de trabajo, e ir asumiendo los cambios que van produciéndose en la tecnología y en el mercado de trabajo. A lo largo de la vida laboral es preciso ir actualizando y perfeccionando esas calificaciones y competencias.

A través de su Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, la OIT promueve el mejoramiento y las inversiones en relación con los programas y las políticas de formación en el mundo entero, haciendo especial hincapié en estrategias de capacitación que respalden la integración de grupos que se encuentran en situación desventajosa en el mercado de trabajo. Entre estos grupos cabe mencionar el de las mujeres, las personas con discapacidad, los trabajadores de edad y los trabajadores jóvenes.

Entre las áreas de política pertinentes en las que es provechoso aplicar enfoques sensibles desde el punto de vista del género cabe mencionar las siguientes:

- inversiones en educación y formación, en particular en los países en desarrollo, y específicamente en relación con las mujeres y los grupos con necesidades especiales, como las personas con discapacidad;
- educación elemental, alfabetización y calificaciones fundamentales, en particular, en los países más pobres, haciendo hincapié en la educación y la formación de las niñas;
- sistemas de formación e instrucción profesional, procurando especialmente que en la prestación de servicios a través de estos sistemas no haya estereotipos de género ni segregación ocupacional;
- reconocimiento de las calificaciones adquiridas en una diversidad de fuentes, algunas de las cuales pueden no ser las convencionales. El aprendizaje permanente equivale a que se debe reconocer y valorar todo tipo de aprendizaje (formal, no formal e informal). Ello reviste importancia en el caso de las mujeres, en cuyo caso es más probable que las calificaciones que poseen hayan sido adquiridas fuera del ámbito de las instituciones formales de capacitación;
- promoción del diálogo social en materia de igualdad de género en relación con la formación, el desarrollo de recursos humanos y el aprendizaje permanente;

- programas dinámicos en materia de mercado de trabajo, entre otras cosas, aplicación de métodos eficaces para la adquisición y creación de calificaciones en entornos formales y entornos informales destinados a personas en situación desfavorecida dentro del mercado de trabajo, incluidas las mujeres y las niñas;
- reforma de los servicios de empleo y promoción de los esfuerzos cooperativos entre las agencias de empleo públicas y las privadas a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y a determinadas ocupaciones; promoción de un enfoque concertado en relación con la no discriminación.

C. 181 y R. 188: Agencias de empleo privadas, 1997

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

→ Véase también **Acceso al empleo; Educación; Formación profesional; Orientación profesional**

Empleado

Un empleado es un trabajador del sector público o privado que recibe una remuneración en virtud de un contrato de empleo y que trabaja bajo la dirección o el control de un empleador o bajo la supervisión de personas designadas por éste. Un empleado se distingue del trabajador autónomo o independiente, entre otras cosas, por lo siguiente⁷:

- el trabajo es realizado en virtud de las instrucciones y bajo el control de otra persona;
- el trabajo supone la integración del trabajador en la estructura de la empresa;
- el trabajo es realizado exclusiva o principalmente en beneficio de otra persona y debe ser ejecutado por el propio trabajador;
- el trabajo es realizado en un horario de trabajo específico o en un lugar de trabajo concreto o establecido por quien encomienda el trabajo;
- el trabajador percibe una remuneración periódica, que constituye su única y principal fuente de ingresos;
- el reconocimiento del derecho a la pausa semanal y a las vacaciones anuales;
- el trabajo no supone ningún riesgo financiero para el trabajador.

⁷ Véase el párrafo 13 de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).

Este tipo de relación de trabajo se rige no sólo por las normas nacionales e internacionales, sino también, en muchos países, por lo acordado en los convenios colectivos. Además de sus derechos económicos (remuneración, cotizaciones a la seguridad social, asignaciones), el empleado goza de una serie de derechos relativos a su libertad y su dignidad:

- derechos sindicales;
- derechos civiles y políticos;
- condiciones de trabajo justas y decorosas;
- no discriminación por razones de género u otras características personales;
- respeto de su vida privada y consideración frente a la necesidad de armonizar el trabajo y la familia.

El empleador no tiene derecho a indagar sobre la vida privada de los empleados, sus ideas políticas, su religión o su participación en actividades sindicales (véase *Empleador y Tripartismo*).

C. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948

C. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C. 122 y R. 122: Política del empleo, 1964

C. 141 y R. 149: Organizaciones de trabajadores rurales, 1975

C. 151 y R. 159: Relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

C. 154: Negociación colectiva, 1981

R. 198: Relación de trabajo, 2006

- Véase también **Empleador; Libertad sindical y derecho de sindicación; Negociación colectiva; Relación de trabajo; Sindicatos, la igualdad de género en los**

Empleador

Se denomina empleador a toda persona u organización para la cual alguien realiza un trabajo o presta un servicio y de quien recibe una remuneración en calidad de empleado.

Todos los empleadores y las empresas, así como las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores y los gobiernos, tienen una responsabilidad a la hora de combatir la discriminación en el lugar de trabajo. Tanto las organizaciones de empleadores como las de trabajadores deben ocuparse de detectar y reconocer las prácticas discriminatorias que existan y de combatir las a través de todas sus actividades, comenzando por sus propias instituciones.

Los empleadores no tienen derecho a investigar la vida privada de sus empleados, ni sus ideas políticas, su religión o su participación en actividades sindicales.

En particular, los empleadores tienen la responsabilidad de promover la igualdad de género en sus respectivas empresas y en las organizaciones de empleadores, entre otras cosas, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En realidad, promover la igualdad no sólo equivale a respetar los derechos y la ley, también es una cuestión de buena práctica empresarial. Una empresa que no se toma en serio la cuestión de la equidad (por ejemplo, que no aplica una política de igualdad de oportunidades o no actúa en función de dicha política) corre el riesgo de perder empleados de un perfil muy valioso y de no resultar atractiva a clientes potenciales. En el caso de la concesión de contratos públicos, si no se logra demostrar interés por la igualdad es posible que haya una pérdida de contratos.

Por muchas razones, las mujeres constituyen una minoría de empleadores y directivos (si bien la situación está cambiando). En toda la sociedad, suelen tener menos oportunidades de educación y de formación, sufrir la segregación ocupacional en la educación, la formación y el empleo, gozar de un menor acceso al crédito, y padecer las constantes actitudes estereotipadas si ocupan una función directiva. En el propio lugar de trabajo, cabe mencionar, entre otros, los siguientes obstáculos:

- sistemas y procedimientos sesgados para la contratación y la promoción;
- exigencias en materia de movilidad (las mujeres suelen tener menos posibilidades que los hombres respecto de los traslados o de viajes de trabajo organizados sin prever un margen de tiempo suficiente);
- requisitos de antigüedad (las mujeres suelen perder antigüedad debido a las interrupciones que conlleva la maternidad);
- la influencia de las redes masculinas («clanes de muchachos») sobre la promoción;
- jornadas de trabajo prolongadas previstas para el personal superior;
- el diseño de los puestos de trabajo con menos calificaciones, tachados de «puestos de mujeres», combinado con un menor acceso a la formación en el marco del trabajo aprendizaje permanente;
- incompatibilidad entre las expectativas de la dirección y las responsabilidades familiares;
- aplicación deficiente de las políticas de igualdad.

C. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948

C. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C. 100 y R. 90: Igualdad de remuneración, 1951

- C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958*
C. 122 y R. 122: Política del empleo, 1964
C. 151 y R. 159: Relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
R. 198: Relación de trabajo, 2006

→ Véase también **Empleo; Organizaciones de empleadores; Políticas de contratación pública; Relación de trabajo; Techo de cristal**

Empleo de los jóvenes

El empleo de los jóvenes de uno y otro sexo es objeto de creciente preocupación entre los encargados de formular las políticas y los planificadores de todo el mundo. Entre 1995 y 2005 la tasa mundial de desempleo juvenil aumentó del 12,1 por ciento al 13,7 por ciento (OIT, 2006a, párrafo 63)⁸. En muchos países las tasas de desempleo y subempleo de la mujer son incluso más elevadas que las de los jóvenes del sexo opuesto. Contrariamente a lo que hacen los jóvenes, cuando el empleo escasea las jóvenes son más propensas a apartarse de la fuerza de trabajo que a declararse desempleadas, o a aceptar trabajos a tiempo parcial o un trabajo eventual si no hay otras posibilidades de trabajo a tiempo completo.

El camino de una mujer hacia el trabajo digno suele ser más arduo y plantear más obstáculos que el de los jóvenes del sexo opuesto. La igualdad en el acceso a la educación básica está mejorando gracias a la influencia del tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio, y en muchos países las niñas superan a los varones en rendimiento escolar; sin embargo, el acceso a la formación y al mercado de trabajo estructurado a menudo se ve entorpecido por tradiciones que alientan (o refuerzan) el casamiento o la maternidad precoces, o es limitado por la discriminación basada en el sexo. Si bien la situación varía mucho de un país a otro, algunos impedimentos para acceder al trabajo decente son comunes a todas las mujeres jóvenes. Con frecuencia, no pueden aprovechar oportunidades de formación a causa de las trabas, la discriminación en el proceso de selección y los estereotipos de género. En particular, en la orientación profesional impartida por personal docente o de los servicios de empleo abundan los estereotipos. Se impulsa a las jóvenes a formarse en actividades relacionadas con el hogar o con la prestación de cuidados, mientras que a los jóvenes se les induce a recibir formación tecnológica moderna y a adquirir calificaciones de alto nivel. Por ello, muchas jóvenes siguen estando expuestas a caer en ocupaciones mal remuneradas, para las que se requiere un bajo nivel de calificación y que carecen de perspectivas de mejora.

⁸ Datos basados en las cifras de los Indicadores clave del mercado de trabajo.

Los encargados de formular y planificar políticas deben solucionar los obstáculos con que tropiezan las mujeres jóvenes con medidas como las siguientes:

- impartir orientación profesional, prestando servicios de asesoramiento y de colocación adecuados a las necesidades y habilidades de las mujeres jóvenes;
- facilitar el acceso de las niñas a la educación y a la formación en materias no tradicionales;
- alentar a las mujeres jóvenes a elegir una formación laboral que ofrezca mejores ingresos y perspectivas a largo plazo;
- recoger datos que contengan una perspectiva de género y mejorar los sistemas de información del mercado de trabajo que sirvan de referencia a la política.

Al mismo tiempo, no deberán ignorarse los problemas específicos de los hombres más jóvenes y los muchachos que buscan trabajo. Cuando los jóvenes no encuentran trabajo y sufren el desaliento ni siquiera cuentan con el recurso del trabajo en la casa y están más expuestos a caer en el consumo y el comercio de drogas, el delito y la violencia.

En el marco de la notificación del avance hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la OIT se encarga de notificar las tendencias de la tasa de empleo de las personas en edades comprendidas entre los 15 y los 24 años.

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 122 y R. 122: Política del empleo, 1964

R. 169: Política del empleo (disposiciones complementarias), 1984

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

- Véase también **Acceso al empleo; Educación; Formación profesional; Objetivos de Desarrollo del Milenio; Ocupaciones no tradicionales; Orientación profesional; Política de empleo y promoción del empleo; Recursos humanos, desarrollo de los; Segregación ocupacional; Trabajo infantil**

Empleo irregular

- Véase **Clandestino, trabajo**

Equidad

→ Véase **Género, igualdad de**

Equilibrio trabajo-familia

La maternidad y la división del trabajo en función del género, según las cuales la responsabilidad primaria de mantener la casa y la familia recae sobre las mujeres, constituyen importantes determinantes de las desigualdades entre los sexos y de las desigualdades entre las mujeres. Estas responsabilidades familiares y las exigencias del trabajo entran en conflicto y ello contribuye de forma significativa a la situación desventajosa de la mujer en el mercado de trabajo y a la lentitud del avance hacia la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo. Mientras las mujeres se ven forzadas a aceptar, o deciden aceptar, un trabajo mal remunerado, inseguro, a tiempo parcial, realizado desde el domicilio o informal para poder combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo remunerado, por lo que respecta a los hombres, las dificultades para conciliar las exigencias de un área y de la otra perjudican su situación con respecto a la vida familiar y limitan su capacidad para participar en los asuntos del hogar.

Un programa de trabajo que no tiene en cuenta las responsabilidades familiares de los trabajadores puede provocar discriminación indirecta, pues obliga a estos trabajadores a «rendir menos» en las actividades laborales, en perjuicio de sus perspectivas de desarrollo profesional. En particular, el avance profesional de la mujer puede verse perjudicado cuando se produce una «interrupción en la carrera» más prolongada que la licencia por maternidad obligatoria a los fines de la atención familiar, o cuando la mujer se acoge a la licencia parental inmediatamente después de la licencia por maternidad.

Sin embargo, últimamente hay un mayor reconocimiento de la importancia de idear medidas para ayudar a armonizar las responsabilidades familiares con el trabajo, una estrategia clave para facilitar una mayor participación de las mujeres en el trabajo decente. Habida cuenta de que se han establecido vínculos más claros entre el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres en el trabajo y en el hogar, en un creciente número de países la cuestión de armonizar los compromisos familiares y los laborales de las personas de uno y otro sexo ha pasado a ser un importante tema de política laboral y social.

En el Convenio núm. 156 se establece la igualdad de oportunidades como objetivo general de las medidas de armonización de la vida familiar y laboral. Sin embargo, no todas las medidas en la materia promueven la igualdad. Tal como

se indica en un Informe global de la OIT: «existe el riesgo de que las políticas conciliadoras de trabajo y familia, al estar tan frecuentemente dirigidas explícita o implícitamente a las mujeres, terminen por reforzar la imagen de estas últimas como «asalariados de segunda fila» y por incrementar la doble carga de las mujeres trabajadoras» (OIT, 2003, pág. 86).

Puede consultarse una lista de intervenciones recomendadas para promover el equilibrio entre el trabajo y la familia en *Responsabilidades familiares, trabajadoras con* (pág. 153).

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

→ Véase también **Acceso al empleo; División del trabajo; Estado civil; Licencia parental; Licencia de maternidad; Licencia de paternidad; Trabajo no remunerado**

Equilibrio trabajo-vida privada

Con el término «equilibrio trabajo-vida privada» se alude no sólo a la atención de los familiares a cargo sino también a las responsabilidades «extracurriculares» o las importantes prioridades de la vida. Las disposiciones referentes al trabajo deberían ser lo suficientemente flexibles como para permitir a los trabajadores de uno y de otro sexo emprender actividades de aprendizaje permanente y encaminadas a un mayor desarrollo profesional y personal, no necesariamente conexas con el puesto de trabajo de la persona.

Sin embargo, a los fines del Convenio núm. 156 y de las obligaciones de los Estados por lo que respecta a esta esfera bastante vaga, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada es decisivo para el principio y los objetivos de promover la igualdad de oportunidades. Las cuestiones relacionadas con el mejoramiento de las oportunidades profesionales, el aprendizaje permanente y otras actividades personales y profesionales se consideran secundarias con respecto al objetivo de promover una distribución más equitativa de las responsabilidades femeninas y las masculinas en la familia y en el hogar, así como en el lugar de trabajo.

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

→ Véase también **Educación; Equilibrio trabajo-familia; Responsabilidades familiares, trabajadoras con**

Estadísticas del trabajo

Las estadísticas del trabajo son indispensables para medir el alcance de la discriminación, y planificar y evaluar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo tanto en los países desarrollados como en los países en vías de desarrollo. El Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), estipula que los Estados Miembros deberán compilar estadísticas del trabajo, que la autoridad competente del país deberá publicarlas y que deberán ser transmitidas a la OIT. Deberían elaborarse estadísticas del trabajo, como mínimo, para cuantificar lo siguiente:

- población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo, como mínimo una vez al año;
- ingresos medios y horas de trabajo, como mínimo una vez al año;
- estructura y distribución de la población económicamente activa, indicando la naturaleza de la actividad laboral (empleador, trabajo por cuenta propia, trabajador asalariado, trabajador familiar no remunerado, miembro de una cooperativa de productores, etcétera), cada diez años.

Estos datos estadísticos siempre se clasificarán según el sexo de los trabajadores y, cuando ello sea posible, por grupo de edad y por rama de la actividad económica. La disponibilidad de datos e información estadística desglosados por sexo permite realizar un análisis comparativo de cómo se desenvuelven las mujeres y los hombres en el trabajo y en la sociedad, lo que a su vez ayuda a detectar la discriminación existente, en especial, en su forma velada indirecta. Por ejemplo, documentar las disparidades en el nivel de remuneración permite evaluar la verdadera magnitud de la brecha entre los sexos y sus intersecciones con otras formas de desigualdad de remuneración.

En conjunto, hay una mayor disponibilidad de datos desglosados por sexo que desglosados por otras categorías. No obstante, es evidente que existen serias limitaciones respecto de los datos disponibles sobre el alcance y la naturaleza de la discriminación en general, y sobre la discriminación por razones de género en particular. En ocasiones ello se debe a la simple falta de datos; otras veces, a la forma o la estructura de los datos de que se dispone, por ejemplo, datos censales y de encuestas de hogares, que en ocasiones no revelan información que permita establecer un vínculo directo con la discriminación.

La calidad de las estadísticas del trabajo depende del grado en que reflejan las diferencias y similitudes entre los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo. Las mujeres constituyen una población importante en las situaciones laborales «atípicas», por lo cual la producción de estadísticas del trabajo válidas y fidedignas dependerá de que se comprenda bien la variedad de actividades a

las que se dedica la mujer, así como su comportamiento en el mercado de trabajo. Por ejemplo, si se desea sopesar objetivamente el panorama preciso de la contribución de las trabajadoras es imprescindible la información estadística sobre la economía informal. Sin embargo, no se recibe suficiente información, o no existe información, acerca de la contribución femenina a la economía de los países, y las estadísticas existentes suelen ser parciales y sesgadas debido a las constantes e incuestionadas presunciones acerca de los cometidos de cada sexo en la economía.

C. 160 y R. 170: Estadísticas del trabajo, 1985

→ Véase también **Administración del trabajo; Mercado de trabajo**

Estado civil

El estado civil de una persona describe su situación, esto es, si es soltera, casada o divorciada. Ninguna de estas condiciones debe tener influencia alguna sobre la situación laboral de una persona.

Las decisiones en materia de empleo no deben basarse nunca en el estado civil de un individuo. No se debe pedir a quienes postulan para un puesto de trabajo que indiquen su estado civil como parte de las indagaciones previas a la contratación. Excepcionalmente, y en aras de prevenir el nepotismo, se podrá averiguar si hubo otros miembros de la familia del candidato en ese mismo lugar de trabajo.

No deben aducirse ciertas responsabilidades inherentes al puesto de trabajo, como la disponibilidad para viajar o la realización de determinadas obligaciones fuera del horario de trabajo, para justificar una discriminación basada en el estado civil de las personas. Todos los trabajadores deben tener derecho a todas las prestaciones derivadas de su empleo, con independencia de su estado civil.

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 158 y R. 166: Terminación de la relación de trabajo, 1982

→ Véase también **Acceso al empleo; Despido; Discriminación; Diversidad en el lugar de trabajo; Equilibrio trabajo-familia; Procedimientos de selección; Responsabilidades familiares, trabajadoras con**

Estrés

→ Véase **Ordenadores; Seguridad y salud en el trabajo**

Evaluación del rendimiento

La OIT define la evaluación del rendimiento como la evaluación de la actuación y la capacidad de los empleados. Por lo general, corre por cuenta de los superiores, aunque puede ser realizada por un colega, por un subordinado o por uno mismo. Es obvio que la equidad constituye el aspecto clave para realizar una evaluación del rendimiento, pues todas las partes han de percibir los sistemas y los mecanismos como justos.

Sin embargo, en la práctica el proceso es susceptible de sesgos y estereotipos de género. Si bien es posible que los parámetros utilizados para realizar una evaluación del rendimiento, como las calificaciones, los resultados y sus equivalentes, tal vez no sean discriminatorios *per se* como base para una diferenciación salarial, por ejemplo, se corre el peligro de que el hecho de insistir en «las mismas condiciones por lo que respecta al trabajo, las calificaciones y los resultados» pueda aducirse como pretexto para pagar a las mujeres un salario inferior al de sus colegas de sexo masculino. Por otra parte, las desigualdades en cuanto a la formación y a las oportunidades de avanzar en la carrera, el peso relativo atribuido a las competencias técnicas y personales o la diferente percepción que tienen las mujeres y los hombres en cuanto a cuáles son los factores más importantes para progresar en la carrera también pueden derivar en una calificación inferior en los procesos de evaluación del rendimiento.

Las empresas y las instituciones tienen que crear y poner en práctica sistemas y procedimientos de evaluación del rendimiento poniendo especial atención en que sean justos desde el punto de vista del género.

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

→ Véase también **Formación profesional; Recursos humanos, desarrollo de los**

Evaluación y clasificación de los puestos de trabajo

La evaluación y clasificación de los puestos de trabajo se apoya en un sistema de comparación de los puestos de trabajo para poder establecer la base de una estructura salarial y un sistema de clasificación laboral.

En la clasificación de los puestos de trabajo en las empresas y las instituciones se establece una serie de categorías. En un esquema de clasificación de puestos de trabajo el rango de cada puesto se establece atendiendo a modelos de referencia y a descripciones de las distintas categorías y los distintos puestos.

La evaluación de los puestos de trabajo consiste en una determinación lógica del valor relativo de cada puesto en una organización o empresa a los fines de establecer los salarios y la promoción. La idea es evaluar el puesto de trabajo y no a la persona que lo realiza; en tal sentido, no se debe confundir con la evaluación del rendimiento (véase pág. 65), con la cual se valora la actuación de quien ejecuta el trabajo. El procedimiento consiste en evaluar el puesto de trabajo en relación con otros mediante un sistema de ponderación de los diversos elementos de los puestos de trabajo sometidos a comparación. Una evaluación de los puestos de trabajo no discriminatoria debería dar lugar a un sistema de remuneración en el que un trabajo de igual valor es objeto de una misma remuneración, independientemente del sexo de quien lo realiza.

Las evaluaciones deben efectuarse periódicamente y según un calendario conocido por todos los empleados y aplicado por igual, de forma tal que las mujeres no sean sometidas a un escrutinio más intenso o frecuente que sus colegas de sexo masculino. El criterio de evaluación debe ser objetivo, guardar relación con las funciones del puesto de trabajo y ser aplicado por igual a todos los empleados. Se deberá informar y entrenar al personal de supervisión y a los empleados a fin de que conozcan el criterio de evaluación y estén capacitados para aplicarlo.

Se aplican diversos métodos. Según el sistema analítico de evaluación de los puestos de trabajo, se comparan los puestos en relación con factores objetivos seleccionados previamente, como las calificaciones, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo. Cada vez se está más de acuerdo en que este método es el más viable para lograr la aplicación del principio de una misma remuneración por trabajo de igual valor.

Los trabajos realizados habitualmente por mujeres suelen estar infravalorados. Por ello, los criterios de evaluación de los puestos de trabajo se habrán de revisar y examinar a fin de que no discriminen de forma directa o indirecta a las trabajadoras. Los criterios aplicados deben ser lo suficientemente amplios para armonizar factores que cuantifiquen debidamente los aspectos específicos del trabajo de las mujeres y de los hombres. Por ejemplo, la prestación de cuidados o la docencia entrañan un valor intrínseco inferior que aquellos trabajos que requieren fuerza física y empuje psicológico, rasgos estereotipados atribuidos a la masculinidad.

En la Resolución relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004 por la CIT, se insta a las organizaciones de empleadores y a las organizaciones de trabajadores a fomentar la introducción de sistemas de evaluación de los puestos de trabajo imparciales desde el punto de vista del género.

C. 100 y R. 90: Igualdad de remuneración, 1951

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

- Véase también **Descripción del puesto del trabajo; Igualdad de remuneración (salarial); Prestación de cuidados**

Explotación sexual comercial

El Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (OIT-IPEC) define el término «explotación sexual comercial» como la utilización de niños, niñas y adolescentes para la prostitución u otras formas de actividad sexual en la que un menor de edad se ve envuelto para obtener alimentos o refugio, o para atender otras necesidades básicas. En la declaración adoptada en el Primer Congreso Mundial contra la Explotación Sexual Comercial (Estocolmo, 1996) la explotación sexual comercial fue definida como «el abuso sexual por adultos y la remuneración en metálico o en especie al niño o niña y a una tercera persona o varias. El niño es tratado como un objeto sexual y una mercancía». En el Convenio núm. 182 se define la explotación sexual comercial como una de las peores formas de trabajo infantil. Tanto los varones como las niñas pueden ser víctimas de este mal.

C. 29: Trabajo forzoso, 1930

R. 35: Imposición indirecta del trabajo, 1930

C. 105: Abolición del trabajo forzoso, 1957

C. 182 y R. 190: Peores formas de trabajo infantil, 1999

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998

- Véase también **Trabajo infantil; Trata de personas**

| F

Flexibilidad laboral

La flexibilidad de un mercado de trabajo viene determinada por su capacidad para adaptarse rápidamente a nuevas condiciones. Se produce en varias dimensiones del mercado de trabajo, entre otras cosas, en la adaptación de la cantidad de trabajo mediante la contratación y el despido, o el recurso a contratos temporales (flexibilidad externa), o mediante la modificación del tiempo de trabajo, la forma de organizar el trabajo y el ajuste de los salarios para responder a las crisis y demás acontecimientos (flexibilidad interna). Las formas flexibles de trabajo y el trabajo eventual, con inclusión de los contratos con plazo determinado o de corto plazo, el trabajo a través de agencias de colocación, los trabajos sujetos a proyectos, la combinación de varios puestos de trabajo, el trabajo por cuenta propia, y así sucesivamente, suelen guardar relación con la inseguridad en el acceso a los regímenes de seguridad social, o a la cobertura de los mismos, a las pensiones, la atención de salud y otras formas de asistencia social. En particular la flexibilidad es problemática cuando adopta la forma de trabajo mal remunerado y malas condiciones de trabajo o cuando se considera que inevitablemente será objeto de desregulación. Además del bajo nivel de seguridad, los mercados de trabajo flexibilizados también guardan relación con condiciones menos ventajosas en materia contractual o respecto de derechos, prestaciones y condiciones de trabajo ofrecidas por el empleador.

Una de las características de la flexibilización laboral es el gran aumento de la presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo como trabajadoras a tiempo parcial, trabajadoras con contratos no permanentes, trabajadoras a domicilio, trabajadoras a distancia o teletrabajadoras, así como en la economía informal. Sin embargo, no todos los aspectos de la flexibilidad son igualmente favorables a las mujeres. La flexibilidad del tiempo de trabajo, por ejemplo, no se traduce automáticamente en empleos más atractivos para personas con niños si el control queda en manos exclusivas del empleador. Además, si bien la flexibilización ha abierto los mercados de trabajo a las mujeres, ello no es necesariamente sinónimo de seguridad en el trabajo. Los sindicatos también tienen menos capacidad para ofrecer suficiente representación y posibilidades en materia de acción colectiva a mujeres (y hombres) que trabajan fuera de las estructuras del empleo formal y a tiempo completo.

Con objeto de conseguir seguridad al mismo tiempo que se brinda flexibilidad, los Estados Miembros deben formular o perfeccionar las políticas relativas al

mercado laboral para proteger a los trabajadores durante la transición entre un puesto de trabajo y el siguiente, previendo, por ejemplo, seguros de desempleo, políticas activas de mercado de trabajo y sistemas de asistencia social. Al mismo tiempo, debe promoverse la creación de empleo impulsando sistemas tributarios favorables para los empleadores, y tener en cuenta las necesidades especiales a través de un programa presupuestario que recoja la perspectiva de género.

De fundamental importancia es que los contratos flexibles y de duración determinada no den lugar a una mayor discriminación en el empleo ni se ofrezcan como recurso para que los empleadores eludan sus responsabilidades en cuanto a protección social e igualdad de oportunidades, de trato y de remuneración. Se deben adoptar las medidas necesarias para lograr que los trabajadores contratados a tiempo parcial, temporalmente o según otras formas de flexibilidad gocen, en la proporción que les corresponde, de los mismos derechos que gozan los trabajadores permanentes y a tiempo completo, independientemente de su sexo.

Se ha acuñado el término «flexiguridad» para expresar la relación cada vez más importante entre la flexibilidad del mercado de trabajo y la seguridad en el empleo. Como estrategia a escala política, con la flexiguridad se aspira a armonizar la creciente flexibilización que los imperativos de la globalización imponen sobre los mercados de trabajo con una seguridad en el empleo y una seguridad social razonables, en especial por lo que respecta a los grupos de trabajadores más vulnerables. La dimensión de género de la flexiguridad es muy importante, pues la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en todo el ciclo de la vida es diferente de la de los hombres y tiende a ser menos directa e ininterrumpida. Un importante aspecto de la flexiguridad que conlleva una fuerte dimensión de género es el establecimiento de derechos sociales, como la licencia de maternidad y la licencia parental, que prevén la ausencia temporaria del mercado de trabajo (flexibilidad) pero que garantizan la reincorporación (seguridad). Este concepto ha probado ser eficaz como método para la gestión de los cambios en el mercado de trabajo en Europa occidental, y lo mismo puede decirse de los países de Europa oriental y central que salen de la transición.

R. 198: Relación de trabajo, 2006

- Véase también **Relación de trabajo; Seguridad social; Tiempo parcial, trabajadoras a; Trabajo a domicilio; Trabajo atípico; Trabajo eventual (u ocasional)**

Formación profesional

La formación profesional abarca las actividades destinadas a impartir calificaciones, conocimientos, competencias y actitudes requeridas para el empleo en una ocupación determinada, o en un grupo de ocupaciones afines, en cualquier campo de la actividad económica. Proporciona a los grupos objeto de discriminación las calificaciones necesarias para mejorar su perfil ante el empleo, su productividad y sus ingresos, y desempeña de este modo una importante función a la hora de promover la igualdad de oportunidades a fin de que todo el personal pueda acceder a un trabajo decente.

Entre las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades de los hombres y las mujeres en la formación y el empleo se deben incluir las siguientes:

- formar a las mujeres y a los hombres, alentándolos a desempeñar un papel proporcional para cambiar las actitudes tradicionales;
- ofrecer orientación profesional que capacite a las jóvenes y a las mujeres para aprovechar las oportunidades de formación profesional existentes;
- ampliar el ámbito de la formación trascendiendo las esferas típicamente «femeninas» (ciencias domésticas, costura, cocina, cuidado de los hijos y la familia, tareas administrativas, etcétera);
- ofrecer el mismo acceso a las jóvenes y las mujeres a todos los tipos de educación y a la formación para todos los tipos de empleo, e impartir formación posterior, propiciando su desarrollo personal y evolución;
- crear guarderías infantiles diurnas y otros servicios para todos los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de que puedan acceder a una formación profesional ordinaria;
- crear programas de formación profesional para mujeres y hombres que hayan sobrepasado la edad ordinaria de ingreso a la vida profesional y para las mujeres que deseen reintegrarse al trabajo después de una interrupción para el cuidado de los hijos.

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

- Véase también **Educación; Orientación profesional; Recursos humanos, desarrollo de los; Segregación ocupacional**

Fuerza de trabajo

La fuerza de trabajo, o población económicamente activa, se define como la suma de quienes trabajan (empleados) o están disponibles para hacerlo y buscan trabajo (desempleados) en un momento determinado. El total de la población empleada abarca a los trabajadores asalariados y remunerados (empleados), los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores de ámbito familiar (no remunerado). La población desempleada comprende a todas las personas en edad de trabajar que durante un breve período de tiempo de referencia han estado sin trabajo, que están dispuestos a trabajar y buscan un trabajo activamente. En 2006 las mujeres conformaban el 40 por ciento de la fuerza de trabajo total (OIT, 2007, págs. 2 y 14).

La tasa de participación de la fuerza de trabajo (TPFT), o tasa de actividad, expresa la proporción de personas empleadas más las desempleadas en comparación con la población en edad activa, e indica cuántas personas participan en el mercado de trabajo. La TPFT también puede ser aplicada a poblaciones más específicas, como las mujeres, los hombres, o las personas de una franja de edad determinada. Si bien la fuerza de trabajo activa varía considerablemente entre países y regiones, en la última década, la brecha entre la tasa masculina y la tasa femenina ha venido estrechándose en la mayoría de las regiones del mundo, lo que ha dado lugar a una reducción mínima de la disparidad a nivel mundial: en 2006, por cada 100 hombres económicamente activos, había 67 mujeres en la misma situación. Hace diez años el índice era de 66 mujeres por cada 100 hombres (OIT, 2007, págs. 2 y 14). Conviene recordar que una tasa elevada o una tasa creciente de participación de mujeres en el mercado de trabajo no significa necesariamente que su situación esté mejorando, pues la TPFT por sí sola no puede reflejar las probabilidades de empleo de las mujeres ni cuán digno es el trabajo que pueden conseguir. En tal sentido, el índice empleo-población proporciona información adicional acerca de la verdadera condición laboral de las mujeres. Pese a que hoy en día en todas las regiones del mundo hay más mujeres que trabajan que nunca, el índice de participación es considerablemente inferior en el caso de las mujeres que en el de los hombres: en 2006 el 48,9 por ciento de las mujeres en edad activa trabajaban; en el caso de los hombres, el índice era del 74 por ciento.

Desde la década de 1980 en la fuerza de trabajo viene produciéndose una tendencia sorprendente: la proliferación de formas de trabajo y empleo que difieren del patrón de empleo usual, esto es, a tiempo completo y seguro desde el punto de vista social; cabe mencionar, por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial, la contratación múltiple, los contratos de duración determinada, el trabajo temporal por intermedio de agencias, el trabajo a domicilio, el empleo por cuenta propia y el trabajo eventual y el trabajo estacional.

Al mismo tiempo, en la actualidad se registra la tasa de desempleo más elevada de la historia, con cerca de 195 millones de personas económicamente activas en todo el mundo, un 6 por ciento de la fuerza de trabajo mundial, que en 2006 carecía de trabajo, y casi la mitad de los cuales eran jóvenes en edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad. Unos 82 millones de estos desempleados eran mujeres. Por lo general, tratándose de grupos vulnerables, como los migrantes, los jóvenes, los ancianos, los discapacitados y los trabajadores de ámbito rural, las tasas de desempleo son más elevadas entre las mujeres que entre los hombres.

Sin embargo, el desempleo es sólo la punta del iceberg. Muchas de las mujeres del mundo que trabajan (y, a menudo, en muy malas condiciones) aún pertenecen al grupo de pobres que trabajan, personas que trabajan pero que no ganan lo suficiente para superar la línea de pobreza del dólar diario. En proporción, son más que los hombres; según estimaciones fiables, casi dos tercios de los 507 millones de pobres que trabajan en el mundo son mujeres (OIT, 2007, pág. 13).

→ Véase también **Actividad económica; Desempleo; Estadísticas del trabajo; Hogares a cargo de una mujer; Trabajadoras autónomas; Trabajo atípico**

| G

Género⁹

El término «género» se refiere a las diferencias y relaciones sociales entre los varones y las mujeres, que varían ampliamente entre las sociedades y culturas y cambian con el transcurso del tiempo. Este término no reemplaza al vocablo «sexo», que alude exclusivamente a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer y que no cambian. Por ejemplo, los datos estadísticos se desglosan por sexo. El término «género», en cambio, se emplea para analizar los roles, las responsabilidades, los obstáculos, las posibilidades y las necesidades de las mujeres y de los varones en todas las áreas y en cualquier contexto social dado.

Los roles de género son comportamientos adquiridos en una sociedad, comunidad u otro grupo social dados. Inciden en las actividades, las tareas y las responsabilidades que se entienden como masculinas y femeninas. Los roles de género están condicionados por la edad, la clase socioeconómica, la raza, la pertenencia étnica y la religión, así como por el entorno geográfico, económico, político y cultural de la persona en cuestión.

A menudo se producen cambios en los roles de género como respuesta al cambio de las circunstancias económicas, naturales o políticas, entre otras cosas, las acciones para el desarrollo, los ajustes estructurales u otros factores de ámbito nacional o internacional. En un contexto social determinado, los roles de género pueden ser flexibles o ser rígidos, semejantes o diferentes, y complementarios o encontrados. Tanto las mujeres como los hombres actúan y participan en distinto grado y en distintos roles en la sociedad: reproductivo, productivo y de gestión de la comunidad, y desempeñan un papel en el seno de los grupos sociales y políticos. Su intervención en cada actividad refleja la división del trabajo en razón del género en un lugar y un tiempo específicos. Esta división del trabajo en razón del género debe ponerse de manifiesto en un análisis según el sexo.

Las relaciones entre el sexo masculino y el femenino inciden en todos los aspectos del empleo, las condiciones de trabajo, la protección social, la representación y el protagonismo en el trabajo; a ello se debe que el género esté clasificado entre los temas transversales en el mundo del trabajo. La disparidad

⁹ Esta entrada y las siguientes conforman un grupo de temas relacionados con el género. Por lo tanto, no han sido objeto de referencias cruzadas, y las referencias que figuran al final de cada una de esas entradas remiten a otros temas.

en cualquiera de las áreas entre las mujeres y los hombres en términos de su nivel de participación, acceso a los recursos, derechos, poder e influencia, remuneración o prestaciones suele definirse como disparidad de género. De particular importancia para la igualdad entre los hombres y las mujeres en el trabajo es la disparidad de remuneración en función del género, la disparidad entre el promedio de ingresos de los hombres y de las mujeres; sin embargo, las disparidades basadas en el sexo también se ponen de manifiesto en el acceso al empleo, la educación y la formación profesional, así como en la participación cabal en las instituciones representativas del diálogo social.

→ Véase también **Acceso al empleo; División del trabajo; Educación; Formación profesional; Igualdad de remuneración (salarial); Techo de cristal**

Género, análisis y planificación desde la óptica del

El análisis desde la óptica del género es una herramienta para diagnosticar las diferencias entre las mujeres y los hombres con respecto a sus características específicas en cuanto a actividades, situación, necesidades, acceso y control sobre los recursos, así como a su acceso a condiciones ventajosas para progresar profesionalmente, y a los niveles de adopción de decisiones. Permite estudiar estos vínculos y otros factores en el contexto social, económico, político y ambiental más amplio.

El análisis desde la óptica del género es el punto de partida a la hora de realizar una planificación del desarrollo sensible a las cuestiones de género. Comprende los elementos siguientes:

- recoger datos desglosados por sexo e información susceptible de guardar relación con el género respecto de la población en cuestión;
- determinar la división del trabajo en función del sexo, y el acceso que tienen los hombres y las mujeres respectivamente a los recursos y a su control;
- comprender las necesidades, limitaciones y posibilidades de las niñas, los niños, las mujeres y los hombres;
- determinar las limitaciones y las posibilidades en el contexto más amplio;
- examinar la capacidad de las organizaciones conexas para promover la igualdad de género.

El análisis desde la óptica del género surge de la noción de «género y desarrollo», que apareció en el decenio de 1980 como respuesta a las críticas de que fuera objeto la noción de «mujeres en el desarrollo», de principios del decenio de 1970, cuando los investigadores comenzaron a analizar la división del trabajo

en función del sexo y la repercusión específica del desarrollo en las mujeres. Con este último concepto se preconizaba la interacción de la mujer en las estrategias de desarrollo en marcha, y se centraba en su situación desfavorecida y en la eliminación de la discriminación de la que eran objeto. Por el contrario, el enfoque de «género y desarrollo» gira no sólo en torno a las mujeres sino a las diferencias sociales y la desigualdad en la relación entre las personas de uno y otro sexo, y se hace hincapié en la aportación que realizan las personas de uno y otro sexo a la hora de lograr un desarrollo justo por lo que respecta al género.

La habilitación de la mujer es un concepto que suele utilizarse en el análisis y la planificación desde la óptica del género. Por lo general, se sustenta en la idea de que es posible replantear una relación de poder desigual entre los hombres y las mujeres suscitando en ellas una mayor confianza en sí mismas y fortaleza mediante un proceso de sensibilización y creación de capacidad; a su vez, ello impulsará una mayor participación, un mayor poder y control sobre la adopción de decisiones y, en última instancia, sobre la acción transformadora. Habilitar económicamente a la mujer equivale a facultarla para que supere el trabajo mal remunerado y a tiempo parcial que a menudo sólo sirve para consolidar las desigualdades de género ya existentes. De manera más amplia, se considera que una participación más significativa en las estructuras formales de adopción de decisiones (como los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos) constituye un aspecto clave de la habilitación o potenciación de las mujeres (OCDE, 1998). Abordar el tema desde los patrones de conducta masculinos también es una manera útil de analizar formas de cambiar la relación entre los sexos, observando los roles de los hombres y de los muchachos. Entre otras cosas, sirve para lograr una mayor sensibilización y aceptación del rol de prestación de cuidados por parte de los hombres.

De forma general, la planificación desde la óptica del género puede definirse como la planificación con la que se integran la igualdad de género y las consideraciones respecto de la habilitación de la mujer en todas las etapas del diseño, la ejecución, el control y la evaluación de un programa o proyecto, con inclusión del establecimiento de metas y objetivos, la definición de estrategias e indicadores, la selección de métodos y herramientas para incorporar una perspectiva de género, actividades relacionadas con este tema y la asignación de recursos para realizarlas.

Se han creado varios métodos y marcos para la planificación desde la óptica del género; entre los más utilizados cabe citar los marcos Harvard y Moser. Para consultar fuentes de mayor información sobre marcos para la planificación desde la óptica del género véase *Otros recursos* (pág. 224).

→ Véase también **División del trabajo; Estadísticas del trabajo; Masculinidad, rasgos de; Representación y protagonismo**

Género, igualdad de

Al hablar de igualdad de género se habla del goce, en todos los aspectos de la vida, de los mismos derechos humanos, las mismas oportunidades y el mismo trato por parte de las personas de uno y otro sexo, independientemente de su edad. Se parte del principio de que los derechos, las responsabilidades, la situación social y el acceso a los recursos de las personas no deben estar supeditados al hecho de ser varón o ser mujer. No obstante, no significa que los hombres y las mujeres sean lo mismo o deban convertirse en lo mismo, ni que todas las medidas del mercado de trabajo deban concluir en los mismos resultados. La igualdad por lo que respecta al género supone que todas las personas de uno y otro sexo son libres de desarrollar sus capacidades y elegir sus opciones sin limitaciones impuestas por estereotipos acerca de los papeles de un sexo o del otro o de las características de los hombres y de las mujeres.

En el marco del trabajo decente, la igualdad de género engloba la igualdad de oportunidades y de trato, la igualdad de remuneración y el acceso a entornos de trabajo sanos y seguros, la igualdad ante la sindicación y la negociación colectiva, la igualdad en materia de ascensos profesionales, protección de la maternidad y la armonización del trabajo y la vida privada de que son mercedores tanto los hombres como las mujeres. La OIT entiende que la igualdad con respecto al género es una cuestión de derechos humanos, justicia social y desarrollo sostenible.

→ Véase también **Discriminación; Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; Igualdad de remuneración (salarial); Maternidad, protección de la; Objetivos de Desarrollo del Milenio; Representación y protagonismo; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; Trabajo decente**

Género, integración de la perspectiva de

Si bien el concepto de la integración (o incorporación) de las consideraciones o la perspectiva de género ya existía desde hacía algunos años, la adopción de este concepto como principal estrategia mundial para promover la igualdad entre las personas de uno y otro sexo fue claramente establecida en 1995, en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer; de allí surge la definición de la integración de la perspectiva de género:

es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conse-

guir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de hombres y mujeres (ECOSOC, 1997).

La integración de la perspectiva de género no es un objetivo en sí mismo, sino un medio para conseguir la igualdad de género. Las estrategias de integración del género y las intervenciones especiales para promover la igualdad entre la mujer y el hombre se complementan. Estas intervenciones especiales para conseguir la igualdad de género pueden estar dirigidas exclusivamente a las mujeres, sólo a los hombres, o bien a los hombres y a las mujeres conjuntamente. No existe conflicto alguno entre las dos estrategias; por el contrario, estas intervenciones así dirigidas se consideran esenciales para la integración de la perspectiva de género.

El recurso a una estrategia basada en el análisis de género supone en particular:

- organizar actividades de conciliación y creación de capacidad;
- en las fases de planificación, puesta en marcha, vigilancia y evaluación tener en cuenta los efectos de las políticas y los programas sobre las mujeres y los hombres;
- asignar recursos humanos y financieros adecuados;
- participación activa tanto de hombres como de mujeres en la toma de decisiones en todas las áreas y en todos los niveles;
- herramientas y mecanismos suficientes para propiciar la evaluación continua de la forma y el grado hasta el cual se incorpora la perspectiva de género.

Se ha producido un cambio gradual de la idea de centrarse exclusivamente en las trabajadoras de diferentes clases a la de incorporar la perspectiva de género como estrategia para contrarrestar la discriminación por razón de sexo (véase *Introducción*, sección 5). La integración del género en el mundo del trabajo constituye una vía para incluir en toda regla la preocupación por la igualdad en todos los objetivos políticos y en todas las actividades con el fin de promover la igualdad entre todos los trabajadores, con independencia de su sexo. Las principales áreas de actuación son las siguientes:

- promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con el fin de garantizar que el principio de no discriminación se aplique plenamente en la legislación y la práctica;
- crear más empleo y mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un empleo y unos ingresos decorosos que les permitan

realizar los objetivos de un nivel de vida digno, la integración social y económica, la realización personal y el desarrollo social;

- mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos, con el fin de mejorar la seguridad socioeconómica de todas las personas, con inclusión de medidas para salvaguardar las condiciones de trabajo y la seguridad y la salud, así como para extender la protección social, y
- fortalecer el tripartismo y el diálogo con miras a lograr una participación igualitaria de las mujeres y de los hombres, de forma que sus intereses y preocupaciones queden reflejados adecuadamente en la formulación y aplicación de las políticas.

Géneros, equidad entre los

La equidad entre los géneros supone un trato justo para los hombres y las mujeres acorde con sus respectivas necesidades. Puede incluir la igualdad de trato, o un trato diferente pero que sea considerado equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Globalización

La globalización es un fenómeno complejo cuyas características principales son la liberalización del comercio internacional, la expansión de las inversiones extranjeras directas y el surgimiento de flujos de capital transfronterizos a gran escala, todo ello favorecido por el rápido crecimiento de las nuevas tecnologías, en especial, la tecnología de la información y las comunicaciones (OIT, 2004h, pág. 27, párrafo 132).

El impacto de la globalización y de la reestructuración del empleo ha tenido importantes consecuencias para las políticas de género y de igualdad en todo el mundo. Los inversores y las empresas multinacionales han disfrutado de una libertad mucho mayor para mover capitales de un país a otro, creando así puestos de trabajo en los países donde el trabajo es más barato y destruyendo empleos en aquellos en los que el trabajo es más caro.

A menudo las mujeres son las primeras en notar los efectos de este proceso, tanto los positivos como los negativos, porque el capital internacional tiende a ser invertido en la producción que requiere un trabajo intensivo, esto es, en sectores donde es mayoritaria la presencia femenina debido a los inferiores salarios de las trabajadoras ocupadas en ellos. En el proceso de globalización

la participación de la mujer en el empleo remunerado ha crecido considerablemente; sin embargo, no en todas partes ello se ha traducido en una integración igualmente beneficiosa en un mercado de trabajo que sigue estando altamente segregado en función del sexo. En muchos países en desarrollo, a raíz de las desigualdades profundamente arraigadas por lo que respecta a un sexo y al otro, el costo social de la globalización recae desproporcionadamente en las mujeres. En la agricultura la liberalización del comercio ha destruido los medios de vida de muchas campesinas o las ha empujado a abandonar su tierra, al mismo tiempo que interpone serios obstáculos a su acceso en las nuevas actividades económicas que ofrece la globalización. Las crisis económicas provocadas por la globalización en muchos países también han golpeado duramente a las mujeres (OIT, 2004h, párrafos 214 a 217).

Muchos países han respondido a este proceso económico con cambios legislativos y administrativos tendentes a liberalizar las normas nacionales del trabajo y las condiciones laborales para hacerlas más flexibles. Las consecuencias negativas de la globalización son muy graves, y en todo el mundo hay una preocupación cada vez mayor por que la globalización económica vaya acompañada de un conjunto de normas mínimas en el terreno social. Es de gran preocupación que los modelos actuales de globalización estén provocando o contribuyendo a provocar nuevas formas de trabajo forzoso, como la trata de personas con el fin de la explotación laboral. Es preciso combatir la tendencia a rebajar las normas sociales y laborales en el proceso de globalización. Los líderes políticos, empresariales y sindicales deben aceptar su responsabilidad compartida y prestar atención a las normas internacionales del trabajo, contribuyendo así a mejorar las condiciones laborales tanto de los hombres como de las mujeres.

- Véase también **Economía informal; Flexibilidad laboral; Mercado de trabajo; Principios y derechos fundamentales en el trabajo; Protección social; Trabajadoras migrantes; Trabajo atípico; Trata de personas; Zonas francas de exportación**

| H

Habilitación de la mujer

→ Véase **Género, análisis y planificación desde la óptica del**

Higiene en el lugar de trabajo

Las siguientes normas relativas a la higiene en el lugar de trabajo deberán observarse y exigirse en todos los lugares de trabajo comerciales y administrativos (públicos y privados):

- los lugares de trabajo y sus instalaciones deben mantenerse siempre en buen estado de conservación y de limpieza;
- la iluminación debe ser preferiblemente natural, y la luz artificial debe estar distribuida adecuadamente;
- la temperatura debe mantenerse en niveles apropiados, y todos los lugares deben contar con ventilación natural o artificial;
- las instalaciones sanitarias deben ser suficientes y adecuadas, y deben mantenerse limpias; debe haber instalaciones para lavarse para el uso de los trabajadores; debe haber retretes e instalaciones separadas para los hombres y para las mujeres, salvo en los establecimientos con cinco trabajadores o menos o cuando sólo trabajen en ellos miembros de la familia del empleador;
- donde no existan instalaciones alternativas, deben disponerse salas de descanso durante las horas de trabajo, en particular para atender las necesidades de las trabajadoras;
- todos los trabajadores deben estar protegidos, con medidas apropiadas, contra las sustancias, técnicas y procedimientos que sean insalubres, dañinos o tóxicos.

C. 120 y R. 120: Higiene (comercio y oficinas), 1964

C. 148 y R. 156: Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977

R. 95: Protección de la maternidad, 1952

R. 191: Protección de la maternidad, 2000

- Véase también **Riesgos biológicos; Salud en el trabajo, servicios de; Seguridad y salud en el trabajo; Servicios, instalaciones y material; Sustancias químicas; Trabajadoras lactantes**

Hogares a cargo de una mujer

Un hogar encabezado por una mujer es aquel en el que no hay ningún adulto de sexo masculino, se deba a razones de divorcio, separación, migración, viudedad o ausencia de matrimonio, o en el que el hombre, si bien está presente, no contribuye a los ingresos familiares, debido a razones de enfermedad o discapacidad, edad avanzada, alcoholismo o incapacidad similar (pero no a causa del desempleo).

En muchos países de hoy en día los ingresos generados por una mujer son vitales para la supervivencia de la familia. En millones de hogares del mundo es la mujer quien proporciona la mayor fuente de ingresos, ello pone en entredicho la clásica presunción de que la función «cabeza de la familia» está reservada a los varones. Esta nueva situación se ha de tener en cuenta al modificar, en particular, las disposiciones de la seguridad social (relativas a la pensión, las prestaciones de desempleo y las asignaciones familiares) a fin de que se atiendan las necesidades de este grupo, por ejemplo, mediante la extensión a la mujer de los derechos personales¹⁰ en materia de seguridad social. La noción de hogar encabezado por una mujer también debería ser incluida de oficio en las estadísticas del trabajo nacionales a fin de que la cantidad y proporción de este tipo de hogares pudiera contabilizarse claramente.

Los hogares a cargo de una mujer están más expuestos al riesgo de pobreza que los que están a cargo de un hombre, pues las mujeres tienen menor acceso a puestos de trabajo bien remunerados, a los bienes y al crédito. La responsabilidad que asumen respecto del trabajo en el hogar les deja ya poco margen para participar en actividades sindicales, recibir más instrucción o formación profesional. Otro factor importante digno de mención es la falta de un entorno propicio, como suficientes instalaciones para el cuidado de los niños.

¹⁰ El término «derecho personal» se utiliza para describir el derecho de una persona a las prestaciones sociales en nombre propio. Este derecho puede proceder de la propia actividad profesional del titular o del hecho de residir en un determinado país. Es independiente del estado civil y la situación familiar, excepto en aquellos casos en que las prestaciones se ven incrementadas por haber personas a cargo. Un derecho derivado es el derecho de toda persona a recibir una prestación social por su dependencia, real o presunta, de una persona que está cubierta por el seguro social. Por lo general, este derecho depende del estado civil de la persona, y suele ser considerado como prueba de la existencia o ausencia de dicha dependencia. Los derechos derivados permiten que el cónyuge dependiente goce de la prestación en materia de protección sanitaria (prestaciones en especie) y de una pensión de vejez, en la forma de prestaciones de supervivientes (suma global o pensión) (OIT-EUROPA, 2000, pág. 6).

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 160 y R. 170: Estadísticas del trabajo, 1985

- Véase también **División del trabajo; Economía informal; Estadísticas del trabajo; Iniciativa empresarial de la mujer; Protección social; Seguridad social; Trabajadoras agrícolas (y de otras ocupaciones rurales); Trabajo del hogar**

Horas de trabajo

Un derecho fundamental de los trabajadores es la limitación de las horas que trabajan. En realidad, se trata de una medida favorable a la igualdad, pues los límites a la jornada de trabajo dejan tiempo, tanto a las mujeres como a los hombres, para las tareas domésticas y la prestación de cuidados. El tiempo de trabajo ha sido un tema de interés fundamental para la OIT desde su creación. Inicialmente, en normas como el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), y el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), se fijó una semana laboral de 48 horas repartida en ocho horas diarias. La norma más reciente es la relativa a las 40 horas semanales, consagrada en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), y en la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)¹¹.

Al considerar la posibilidad de reducir la duración de la jornada o la semana laboral debe darse prioridad a las industrias y las profesiones que conllevan trabajo físico o intelectual particular, o que entrañan peligros para la salud de los trabajadores, en especial cuando la fuerza de trabajo está conformada por mujeres y personas jóvenes.

No se debe pedir a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes que trabajen horas extraordinarias, y ello no debería suponer ningún perjuicio para la evolución de su carrera. Además, al formular el calendario de trabajo deben preverse los períodos de descanso para las mujeres embarazadas y las madres lactantes. En muchos países la legislación prevé pausas para todos los trabajadores durante la jornada de trabajo (por ejemplo, 30 minutos al día).

Las jornadas de trabajo prolongadas constituyen un problema particular para los trabajadores en situaciones de trabajo atípico, como las trabajadoras del servicio doméstico, en especial, si viven en el lugar de trabajo, incluso en países que cuentan con una legislación laboral específica para este sector. Las horas de trabajo del personal de enfermería también deben ser objeto de una normativa cuidadosa, y hacer una distinción entre las horas normales de trabajo,

¹¹ Puede consultarse la incidencia de cada una de estas normas en el mundo en McCann, 2005.

las horas extraordinarias y la disponibilidad (cuando el personal de enfermería se encuentra en el lugar de trabajo o en otra parte a disposición del empleador), y las horas inconvenientes (horas trabajadas fuera de los días normales de trabajo y distintas de las horas de trabajo ordinarias del país). Por otra parte, para muchos trabajadores atípicos, el problema tiene que ver más bien con horas de trabajo insuficientes, impredecibles o irregulares. La flexibilidad laboral tiende a traducirse en trabajo realizado en un horario «sin normalizar», esto es, la noche (véase *Trabajo nocturno*, pág. 206) o los fines de semana, y también supone horarios irregulares.

El trabajo por turnos entraña consecuencias potenciales negativas sobre la salud y la seguridad de los trabajadores, en especial el trabajo nocturno. Entre otras cosas, puede ocasionar alteraciones en el sueño, una mayor fatiga crónica, perturbaciones cardiovasculares y gastrointestinales, consecuencias sobre la salud reproductiva, y un mayor riesgo de cáncer de mama (en el caso de las mujeres que realizan turnos por la noche). El trabajo por turnos también perturba la vida familiar y social de los trabajadores e impide el pleno derecho de un trabajador a afiliarse a un sindicato.

Todos los trabajadores, independientemente de su sexo, tienen derecho a un descanso semanal (salvo excepciones autorizadas) de al menos 24 horas consecutivas durante los días ya establecidos por la tradición o el uso en el país, y a un período de al menos tres semanas por año de vacaciones pagadas (después de un período mínimo de servicio) sin contar los días feriados nacionales o tradicionales (con el correspondiente pago proporcional o indemnización en caso de despido). De conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 156, las políticas encaminadas a armonizar la vida laboral y la vida familiar se reflejarán a la hora de confeccionar el calendario de vacaciones anuales, en el que los padres de niños en edad escolar tendrán prioridad para gozar de sus vacaciones durante las vacaciones escolares.

C. 1: Horas de trabajo (industria), 1919

C. 14: Descanso semanal (industria), 1921

C. 30: Horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930

C. 47: Cuarenta horas, 1935

C. 101: Vacaciones pagadas (agricultura), 1952

C. 106 y R. 103: Descanso semanal (comercio y oficinas), 1957

R. 116: Reducción de la duración del trabajo, 1962

C. 132: Vacaciones pagadas (revisado), 1970

C. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 171 y R. 178: Trabajo nocturno, 1990

→ Véase también **Condiciones y prestaciones derivadas del empleo; Equilibrio trabajo-familia; Maternidad, protección de la; Personal de enfermería; Plantaciones, trabajadoras de las; Responsabilidades**

familiares, trabajadoras con; Tiempo parcial, trabajadoras a; Trabajadoras lactantes; Trabajadoras agrícolas (y de otras ocupaciones rurales); Trabajo eventual (u ocasional); Trabajo nocturno

Hostigamiento

→ Véase **Acoso y presión**



Identidad cultural, respeto a la

→ Véase **Diversidad en el lugar de trabajo**

Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación

Hay dos aspectos complementarios en la igualdad en el empleo: la igualdad de oportunidades y la de trato. Igualdad de oportunidades significa tener las mismas posibilidades de solicitar un empleo concreto, de ser empleado, de asistir a cursos de educación o formación profesional, de adquirir ciertas calificaciones, de ser considerado como cualquier otro trabajador a la hora de pensar en un ascenso en todas las ocupaciones o puestos, incluidos los dominados por un sexo o el otro. Igualdad de trato presupone el mismo derecho en cuanto a remuneración, condiciones de trabajo y seguridad en el empleo, armonización entre la vida laboral y la vida familiar y protección social. La referencia a empleo y ocupación equivale a que al amparo de dicha protección contra la discriminación no sólo están los empleados, sino también otros segmentos de la fuerza de trabajo, como los trabajadores por cuenta propia, o trabajadores independientes, los propietarios de empresas y los trabajadores de ámbito familiar sin remunerar.

La promoción de la igualdad en el empleo se encuentra un paso más allá de la prohibición o la eliminación de la discriminación (que puede ser descrita como igualdad «negativa», que consiste simplemente en la ausencia de desigualdad) y supone un enfoque más dinámico y positivo. Requiere constancia en el esfuerzo por conseguirla, así como la puesta en práctica de medidas concretas y suficientemente provistas de recursos, así como un sistema de evaluaciones y controles periódicos.

Cuando se habla de igualdad de oportunidades y de trato en la ocupación se está hablando de acabar con la segregación ocupacional horizontal y vertical.

C. 100 y R. 90: Igualdad de remuneración, 1951

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C.156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

- Véase también **Acceso al empleo; Acción positiva; Carga de la prueba; Condiciones y prestaciones derivadas del empleo; Discriminación; Empleado; Igualdad de remuneración (salarial); Indemnizaciones y sanciones; Personal docente; Principios y derechos fundamentales en el trabajo; Protección social; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; Segregación ocupacional**

Igualdad de remuneración (salarial)

En el Convenio núm. 100 (artículo 1, apartado *a*) el término remuneración se define como «el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último».

El principio de misma una remuneración por un trabajo de igual valor aborda los sesgos discriminatorios estructurales del mercado de trabajo que provocan la segregación ocupacional por razón de género en sentido horizontal y en sentido vertical (véase pág. 158). Significa que las tasas y los tipos de remuneración no deben basarse en el sexo del trabajador (ni en ninguna otra característica), sino en una evaluación objetiva del trabajo que realiza. Se trata de un derecho fundamental de las trabajadoras, ampliamente reconocido y reglamentado en los sistemas legislativos nacionales. Las estadísticas y estudios muestran, sin embargo, un persistente diferencial de remuneración entre los sexos, que en los últimos años se ha reducido ligeramente. En todo el mundo y por término medio, los ingresos de las mujeres por hora de trabajo se sitúan en torno al 75 por ciento de los de los hombres.

Hay varias razones importantes que explican esa diferencia en los ingresos. Todo influye: las diferencias entre las calificaciones, la antigüedad y los sectores de empleo; si bien, contrariamente a lo que se cree, el menor nivel de instrucción y las interrupciones en la carrera no son la principal causa de las diferencias de remuneración por razones de género. La discriminación constituye un determinante mayor. Puesto que las estructuras de remuneración y los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo son sesgados, los puestos que ocupan la mayoría de las mujeres están clasificados en los niveles inferiores. Hay una gran presencia femenina en los trabajos «flexibles», como los trabajos a tiempo parcial, el trabajo a destajo o el trabajo temporal, que por lo general están mal remunerados. Las mujeres trabajan menos horas extraordinarias que los hombres. Al mismo tiempo, se tiene la idea de que el costo de emplear a una mujer es superior al de emplear a un hombre.

La discriminación tiene lugar en el acceso a la promoción, lo cual incide en la remuneración y restringe las prestaciones. No es fácil detectar la discriminación

en la remuneración, pues es preciso identificar los factores que inciden en una disparidad de género a fin de determinar si constituyen o no discriminación. En muchos países, no hay suficientes estadísticas fidedignas para cuantificar las disparidades salariales. Sin embargo, siempre que la remuneración de una mujer es típicamente inferior a la de un hombre en determinada ocasión, sector, nivel de calificaciones o nivel de pensiones, es recomendable observar si existe discriminación salarial.

En la Constitución de la OIT (1919) se reconoce el derecho a una remuneración igual por un trabajo de igual valor. El Convenio núm. 100, adoptado en 1951, es un instrumento específico conexo con este tema en el que se aborda el salario mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie en concepto del empleo del trabajador. Con la Resolución relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada en la 92.^a reunión de la CIT en 2004, se procura reforzar el Convenio y promover una ratificación y una aplicación más amplias y también se insta a los interlocutores sociales a crear capacidad y concebir programas de formación y de promoción ligados a todos los aspectos de la igualdad de remuneración.

No obstante, tanto los empleadores como los sindicatos tienden a dar menor prioridad a la igualdad de remuneración en relación con otras cuestiones como el nivel salarial, la creación de puestos de trabajo y de empleo. Los sindicatos también tienden a considerar que la igualdad de remuneración incumbe sólo a las trabajadoras, y no que es una cuestión estratégica para todos los trabajadores.

La aplicación del principio de una remuneración igual por un trabajo de igual valor es responsabilidad conjunta del Estado y de los interlocutores sociales y puede concretarse por las vías siguientes:

- la legislación nacional;
- los mecanismos jurídicos establecidos para la determinación de los salarios;
- los acuerdos de negociación colectiva entre empleadores y trabajadores, o
- una combinación de todos estos elementos (Convenio núm. 100, artículo 2).

Entre las medidas políticas para ponerlo en práctica cabe mencionar las siguientes:

- los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo y las estructuras salariales deben basarse en criterios objetivos, independientemente del sexo de la persona que realice el trabajo;
- toda referencia a un determinado sexo debería ser eliminada de todos los parámetros de remuneración y los convenios colectivos, así como de los sistemas de remuneración y gratificaciones, los planes salariales, los

regímenes de prestaciones, la cobertura médica y otros beneficios adicionales que se acuerden;

- todo sistema o estructura de remuneración cuyo efecto sea agrupar a los trabajadores de un sexo en particular en una clasificación laboral específica o en un determinado nivel salarial debe ser revisada y reajustada para garantizar que otros trabajadores no estén realizando un trabajo del mismo valor en una categoría laboral y nivel salarial diferentes.

Deben adoptarse programas y otro tipo de medidas en el lugar de trabajo para llevar a la práctica el principio de igualdad de remuneración. En concreto se debería lograr lo siguiente:

- que se concibieran y se aplicaran medidas correctivas al detectar una situación de desigualdad de remuneración;
- que se organizaran programas especiales de formación para que el personal, y en particular el personal de dirección y de supervisión, comprendiera la necesidad de remunerar al personal basándose en el valor de su trabajo y no atendiendo a quién lo realiza, y
- que se realizaran negociaciones por separado acerca de la igualdad de remuneración entre la dirección, los representantes de la dirección, los representantes del personal y las trabajadoras afectadas por la desigual clasificación de los puestos de trabajo o la estructura salarial existente en un determinado lugar de trabajo.

Los trabajadores a tiempo parcial o pagados por hora deben ser remunerados sobre una base de igualdad respecto de los empleados a tiempo completo, esto es, en proporción al número de horas trabajadas.

C. 100 y R. 90: Igualdad de remuneración, 1951

C. 175 y R. 182: Trabajo a tiempo parcial, 1994

Resolución de la OIT relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, 2004

- Véase también **Condiciones y prestaciones derivadas del empleo; Discriminación; Evaluación y clasificación de los puestos de trabajo; Negociación colectiva; Principios y derechos fundamentales en el trabajo; Segregación ocupacional**

Indemnizaciones y sanciones

Una indemnización o compensación es una forma de reparar a la víctima, o de remediar o corregir el perjuicio o el daño que ha sufrido; una sanción es una medida penal o una multa administrativa civil aplicada como castigo por un

comportamiento inadmisibles. Tanto las compensaciones como las sanciones son canales para dar eficacia a los sistemas legales y ejercen de fuerza disuasoria de conductas ilícitas. Las compensaciones y las sanciones se aplican a nivel nacional, a menudo en cumplimiento de lo estipulado en las normas internacionales del trabajo con respecto a la aplicación de medidas disuasorias respecto de las áreas más detestables de malos tratos a los trabajadores, por ejemplo, lo previsto en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), artículo 25, o el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), artículo 7, párrafo 1, y artículo 8.

La legislación nacional sobre igualdad de remuneración, de oportunidades y de trato es importante, pero no basta por sí misma para garantizar su aplicación en el derecho y en la práctica. La discriminación debe ser prevenida mediante medios disuasorios eficaces, y las víctimas de la discriminación deberían ser debidamente compensadas. En el caso de terminación injusta de la relación del trabajo, por lo general, una indemnización en especie no se estima suficiente. Para garantizar que la ley sea aceptada, es importante contar con indemnizaciones y sanciones aplicables en los casos de discriminación. Habida cuenta del carácter cambiante de la discriminación, que está volviéndose cada vez más indirecta, se torna más difícil abordarla mediante sanciones penales únicamente; es cada vez más necesario adoptar medidas de prevención que complementen las sanciones por conducta discriminatoria.

Puede observarse una tendencia gradual a reforzar las compensaciones y las sanciones. En la mayoría de los países se han creado órganos especializados y accesibles para solucionar la discriminación y promover la igualdad en el trabajo, sin embargo, muchos países confían más en las sanciones que en las compensaciones. En otros, para hacer más eficaces las leyes, las sanciones legales se combinan con compensaciones. El recurso a las sanciones y las compensaciones está cobrando cada vez mayor importancia como método para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Otra forma de investigar las quejas y de ofrecer reparación es la figura del defensor del pueblo o las oficinas de defensa del pueblo. Habitualmente, formulan recomendaciones y evaluaciones y las presentan en un informe anual al parlamento. Pueden instituirse especialmente para tratar cuestiones de igualdad y temas delicados, como el acoso sexual. En Suecia, por ejemplo, existe un defensor del pueblo que se ocupa de la igualdad de oportunidades, y una comisión sobre la igualdad de oportunidades. A solicitud del defensor del pueblo, la comisión puede ordenar a un empleador que adopte determinadas medidas para promover la igualdad en el trabajo, y multarlo si no cumple.

→ Véase también **Acoso sexual; Acoso y presión; Discriminación; Medidas disciplinarias; Reclamación, procedimientos de**

Indígenas y tribales, pueblos

Los trabajadores, hombres y mujeres, pertenecientes a pueblos indígenas y tribales tienen derecho a disfrutar de iguales oportunidades y mismo trato en el empleo. En el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), se estipula que los pueblos indígenas y tribales deben gozar, sin discriminación, plenamente de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Ello implica que las comunidades concernidas han de abordar las prácticas culturales que socavan los derechos de las mujeres indígenas y tribales. Este Convenio es, además, el único instrumento internacional que incluye explícitamente la protección contra el acoso sexual (artículo 20, párrafo 3, apartado *d*)).

Los gobiernos deben idear, con la participación de los pueblos implicados, una acción coordinada y sistemática para proteger los derechos de esos pueblos y para garantizar el respeto a su integridad. No se escatimarán esfuerzos para conseguir que se beneficien en pie de igualdad de los derechos y de las oportunidades de que gozan los demás miembros de la población, respetando la identidad social y cultural de esos pueblos junto con sus costumbres e instituciones. Deben adoptarse medidas especiales – que no han de ser contrarias a sus deseos libremente expresados – para salvaguardar a las personas, las instituciones, la propiedad, el trabajo, las culturas y el medio ambiente de los pueblos. En el Convenio se subraya que los principios fundamentales para respetar los derechos de los pueblos indígenas son la celebración de consultas y la participación conjunta en los asuntos de su interés.

La labor de la OIT en esta materia abarca dos categorías: la adopción y supervisión de normas, y la asistencia a pueblos indígenas y tribales y a los Estados. Además, en 1989 adoptó la Resolución relativa a los pueblos indígenas y tribales para promover la ratificación del Convenio núm. 169.

Las trabajadoras que pertenecen a pueblos indígenas y tribales suelen estar expuestas a varios tipos de discriminación. En tal sentido, los instrumentos conexos son el Convenio núm. 111 y el Convenio núm. 169.

C. 107 y R. 104: Poblaciones indígenas y tribales, 1957

C. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

→ Véase también **Acción positiva; Acoso sexual; Discriminación; Diversidad en el lugar de trabajo; Iniciativa empresarial de la mujer**

Iniciativa empresarial de la mujer

En los últimos años las pequeñas y medianas empresas (PYME), incluidas las microempresas, se han convertido en importantes fuentes de empleo y de trabajo por cuenta propia para las mujeres tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo; asimismo se ha registrado un significativo aumento del número de mujeres empresarias en diversas actividades económicas de la economía formal y de la informal. En muchos países en desarrollo en las PYME hay un mayor número de mujeres que de hombres (OIT, 2004d, párrafo 391).

En el sector de las PYME la presencia de las mujeres es muy diversa en términos de motivación, situación socioeconómica, tipo de actividad económica y potencial de crecimiento, y comprende todas las actividades, desde las microempresas agrícolas hasta las empresas comerciales y profesionales gestionadas por Internet. Sin embargo, hay datos que revelan que las empresas de mujeres tienden a ser más pequeñas por lo que respecta al número de trabajadores empleados y a la presencia y el valor de los activos fijos. Las empresarias tienden a concentrarse en ocupaciones que suponen inversiones reducidas y menos rentables, derivadas de sus calificaciones tradicionales (como los puestos de venta en mercados y la elaboración y venta de alimentos en pequeña escala), mientras que la presencia de los empresarios es mayor en las áreas más dinámicas y caracterizadas por una mayor inversión. Tanto para los hombres como las mujeres a cargo de una pequeña empresa, la seguridad es escasa y hay una elevada vulnerabilidad a los vaivenes del mercado.

Las mujeres empresarias suelen verse enfrentadas a políticas y entornos reglamentarios e institucionales hostiles. Las mujeres suelen ser menos propensas que los hombres a registrar su empresa y con frecuencia trabajan en el hogar. Por ser informal, este tipo de trabajo tiende a estar penalizado más que regulado, en particular en los países en desarrollo. Muchas mujeres, aun trabajando por cuenta propia, no son reconocidas como empresarias, o no se consideran a sí mismas como tales, por lo que pasan inadvertidas ante las instituciones y los programas interesados en el desarrollo de la empresa (OIT, 2004d, párrafo 388). Las mujeres también están infrarrepresentadas en las organizaciones de empleadores y en las asociaciones de comerciantes.

Las mujeres no cuentan con el mismo acceso que los hombres a las finanzas, el patrimonio, la tecnología o los servicios, suelen tener un nivel inferior de instrucción y de formación profesional, y tienen que arreglárselas para gestionar su empresa y sus responsabilidades domésticas. En muchas sociedades agrícolas el hecho de que las mujeres no puedan ser propietarias o heredar la tierra que trabajan incide no sólo en su capacidad de trabajo independiente como agricultoras, sino también en su derecho a inscribirse en cooperativas y asociaciones de crédito.

Si bien es evidente que las mujeres tropiezan con dificultades para administrar una PYME, muchas de las cuales son específicas de género, cabe señalar que muchos obstáculos son genéricos. Pese a ello, las mujeres empresarias los experimentan desproporcionadamente.

Los derechos de las personas que trabajan por cuenta propia y de los propietarios de pequeñas empresas y microempresas, así como los de sus empleados, en muchos casos están garantizados por leyes genéricas en materia de igualdad y han quedado consagrados en convenios y recomendaciones de la OIT. No obstante, es preciso que las cuestiones atinentes a la igualdad de género sean incorporadas concretamente en los marcos jurídicos y regulatorios concernientes a la creación de microempresas y pequeñas empresas. En algunas normas ya se han recogido estos aspectos.

En la Recomendación núm. 189 (párrafo 16, 4) se insta a los Estados Miembros a:

considerar la adopción de medidas e incentivos específicos para determinadas categorías de personas que aspiran a convertirse en empresarios, tales como: las mujeres, los desempleados de larga duración, las personas afectadas por el ajuste estructural o por prácticas restrictivas y discriminatorias, las personas discapacitadas, el personal militar desmovilizado, los jóvenes, con inclusión de los titulados universitarios, los trabajadores de edad, las minorías étnicas y los pueblos indígenas y tribales.

Asimismo, en el párrafo 16, 6) la Recomendación anima a los Estados Miembros a «intensificar el apoyo al empresariado femenino, reconociendo la importancia creciente de las mujeres en la economía, por medio de medidas específicamente concebidas para mujeres que son empresarias o aspiran a serlo». Este tipo de medidas podrían abordar las desigualdades subyacentes en el acceso a los recursos, a la formación profesional y a la adopción de decisiones.

En la OIT el programa Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE) promueve el espíritu empresarial de la mujer en el contexto del trabajo decente. El equipo de este programa forma parte del Programa sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas (IFP/SEED). Su labor está encaminada a mejorar las oportunidades económicas de las mujeres mediante acciones positivas de apoyo a quienes emprenden, formalizan y desarrollan una empresa. Los objetivos del programa WEDGE son desarrollar la base de conocimientos sobre las mujeres empresarias y sobre las desigualdades de género en cuanto a los recursos, el acceso, las necesidades y las oportunidades en torno a las PYME; promover la representación, el fomento y el protagonismo, por ejemplo, desarrollando la capacidad de las asociaciones de empresarias, y crear servicios de apoyo innovadores para las mujeres empresarias, entre otras cosas, guías y material de formación¹².

¹² Para mayor información sobre el WEDGE véase http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=S&p_subprog=WE.

R. 189: Creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998

- Véase **Acceso al empleo; Educación; Formación profesional; Pequeñas y medianas empresas; Recursos humanos, desarrollo de los**

Inspección del trabajo

La inspección del trabajo es un servicio público encargado de supervisar el cumplimiento de todas las disposiciones legales destinadas a proteger a los trabajadores. Forma parte indispensable de las estrategias de la administración nacional del trabajo para combatir todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual y otros tipos de hostigamiento, el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Puesto que ayuda a mantener las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo contribuye también a prevenir los accidentes profesionales graves y la propagación de enfermedades profesionales y el VIH/SIDA. Lo hace mediante inspecciones periódicas de los lugares de trabajo en la industria, el comercio y la agricultura, y en muchos países también cubre los servicios no comerciales y presta asesoramiento e información a los empleadores y a los trabajadores a fin de que cumplan con sus obligaciones legales. Este servicio debe cooperar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y disponer de un personal calificado en número suficiente, del que formen parte una proporción adecuada de mujeres.

El servicio de inspección del trabajo debe desempeñar un papel importante para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo. Concretamente se debe lograr que:

- los inspectores del trabajo tengan acceso al lugar de trabajo y puedan hablar libremente con la dirección, así como con los trabajadores de uno y otro sexo aun en caso de ausencia de los representantes de la dirección;
- los inspectores del trabajo puedan intervenir en los programas de educación y los cursos de formación de los trabajadores sobre todos los aspectos de su cometido, y particularmente en aquellos que implican la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades de empleo;
- se anime a los trabajadores a ponerse en contacto con los servicios de inspección del trabajo para solicitar información y explicaciones sobre la legislación laboral cuando se planteen problemas concernientes a prácticas discriminatorias en el empleo;
- los inspectores del trabajo conozcan y se formen en todos los aspectos de las políticas y procedimientos concernientes a la igualdad de oportunidades de empleo y de trato no discriminatorio, incluido el acoso sexual;

- se recluten inspectores del trabajo de uno y otro sexo, que sean conscientes de la importancia de promover la igualdad y comprendan la relación que ésta tiene con su trabajo; cuando sea necesario, debería confiarse a inspectoras la vigilancia de cuestiones que afectan especialmente a las mujeres;
- se lleven registros de las prácticas discriminatorias detectadas en el trabajo y se incluyan en los informes de la inspección del trabajo las medidas o advertencias dictadas para remediarlas;
- se incluyan datos desglosados por sexo en los informes de la inspección del trabajo.

C. 81 y R. 81: Inspección del trabajo, 1947 (y Protocolo, 1995)

C. 129 y R. 133: Inspección del trabajo (agricultura), 1969

→ Véase también **Administración del trabajo; Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas**

Interrupciones en la carrera profesional

Las interrupciones en la carrera profesional constituyen un importante mecanismo que hace posible la conciliación entre la vida laboral y la familiar. En relación con las interrupciones de la carrera ligadas a la maternidad, en el Convenio núm. 183 se recogen disposiciones relativas a la seguridad en el empleo, se prohíbe el despido durante el embarazo, se prevé la licencia de maternidad y un período de licencia después de haberse reintegrado al trabajo, y se concede además el derecho a recuperar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración (artículo 8).

En el artículo 7 del Convenio núm. 156 también se aborda esta cuestión:

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

En la Recomendación núm. 165 (párrafos 12 a 14) se estipula que de conformidad con la política y la práctica nacionales, los trabajadores con responsabilidades familiares deberían tener a su alcance medios de formación profesional y, siempre que fuese posible, sistemas de licencia pagada de estudios que permitieran su reincorporación al empleo. Entre otros elementos recomendados para este tipo de trabajadores cabe citar la orientación vocacional, el asesoramiento, los servicios de información y de colocación equipados de personal

debidamente formado y capaz de atender adecuadamente las necesidades especiales de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Algunos países, como Bélgica, han introducido sistemas de interrupción de la carrera de mayor alcance, en los que la ausencia o la reducción de las horas de trabajo no necesariamente deben guardar relación con el nacimiento o los compromisos familiares (CE, UE-EGGSIE, 2005).

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000

- Véase **Equilibrio trabajo-familia; Equilibrio trabajo-vida privada; Formación profesional; Licencia pagada de estudios; Orientación profesional; Responsabilidades familiares, trabajadoras con**

Invalidez, prestación por

- Véase **Condiciones y prestaciones derivadas del empleo; véase también Accidentes del trabajo, prestación por; Protección social; Seguridad social**

| J, L

Jubilación anticipada

- Véase **Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez); Trabajadoras de edad**

Libertad sindical y derecho de sindicación

La libertad sindical y el derecho a organizarse son principios fundamentales encaminados al libre ejercicio del derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin distinción alguna, a organizarse con el propósito de ampliar y defender sus intereses.

Tanto los trabajadores como los empleadores tienen derecho a crear organizaciones de su propia elección y sumarse a ellas. Tales organizaciones tendrán derecho a:

- redactar sus propios estatutos y reglamentos;
- elegir con total libertad a sus representantes;
- organizar su administración y sus actividades, y formular sus programas;
- no ser disueltas ni suspendidas por la autoridad administrativa;
- constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas.

Los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. En particular, deben estar protegidos contra la posibilidad de que se les niegue un empleo por su pertenencia o participación en actividades sindicales. Además, las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben gozar de protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras dirigidas a intentar promover su dominio, financiación o control.

A lo largo de los años muchos sindicatos han contribuido decisivamente a apoyar y defender los derechos de las trabajadoras. Para promover la igualdad con respecto al género es fundamental que los sindicatos organicen activamente a las trabajadoras y defiendan de manera adecuada sus intereses a través de la

negociación colectiva. También es importante aumentar el protagonismo y la representación sindical de las mujeres, y que los sindicatos tengan una actitud más receptiva con respecto a las mujeres y a la familia.

En los últimos años el debate en torno a la libertad de asociación se ha desplazado de si estos derechos y principios deberían respetarse, a cuál es la mejor forma de respetarlos y utilizarlos sin discriminación. No obstante, muchas leyes nacionales relativas a la libertad sindical siguen excluyendo de la protección jurídica a los trabajadores agrícolas, al personal de las ZFE y de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores del servicio doméstico, sectores en los que hay una gran proporción de mujeres.

C. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948

C. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C. 141 y R. 149: Organizaciones de trabajadores rurales, 1975

C. 151 y R. 159: Relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998

→ Véase también **Negociación colectiva; Organizaciones de empleadores; Organizaciones de trabajadores; Principios y derechos fundamentales en el trabajo; Representación y protagonismo; Sindicatos, la igualdad de género en los**

Licencia de enfermedad

Los estudios realizados indican que las diferencias en materia de educación, socialización y crianza generan diferencias en cuanto a la forma en que los hombres y las mujeres gestionan la enfermedad y, por consiguiente, en el uso de las disposiciones de la licencia de enfermedad (Messing y Östlin, 2006, pág. 20). Los tipos de relación de empleo en los que predominan las mujeres y los hombres respectivamente también influyen en los patrones según los cuales se toma una licencia de enfermedad. Habida cuenta de que las mujeres están muy representadas en el trabajo atípico, es importante, pues, que en varias normas de la OIT en materia laboral (por ejemplo, el Convenio núm. 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, la Recomendación núm. 184 sobre el trabajo a domicilio) esté estipulado que la licencia de enfermedad de las diversas categorías de trabajadores atípicos no será inferior al nivel de prorrateo que se aplica a los trabajadores permanentes a tiempo completo, y que las prestaciones monetarias se determinarán en proporción con las horas de trabajo y los ingresos. La licencia de enfermedad tampoco debe suponer ningún tipo de recorte en la seguridad en el empleo con respecto a ningún trabajador. Los empleadores, en consulta con el trabajador o los trabajadores y con sus representantes, deben

tomar medidas para adaptar, dentro de límites razonables, el lugar de trabajo a la situación de todo trabajador que padezca enfermedades derivadas del SIDA. Se podría contemplar, entre otras medidas, la concesión de licencias de enfermedad flexibles (OIT, 2001a, pág. 9).

Una disposición conexas es la de la prestación de enfermedad. De conformidad con el Convenio sobre la asistencia médica y las prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130), todo empleado podrá gozar de la prestación de enfermedad cuando padezca una incapacidad para trabajar que resulte de una enfermedad y que implique la suspensión de las ganancias, tal como esté definida dicha incapacidad en la legislación nacional. La prestación de enfermedad por lo general se paga durante un período de 26 semanas contadas a partir del primer día de suspensión de las ganancias.

Por lo que respecta a las mujeres, la licencia de enfermedad y la prestación de enfermedad con frecuencia suelen ser confundidas o mezcladas con la licencia y las prestaciones ligadas a la maternidad. Sin embargo, no se debe confundir la licencia por embarazo y maternidad con la licencia de enfermedad, a menos que el embarazo o la maternidad presenten complicaciones que deriven en enfermedad. Algunas leyes de algunos países en materia de seguridad social, en lugar de prever prestaciones específicas de maternidad, prevén que durante la licencia por maternidad, una trabajadora tenga derecho a las prestaciones de enfermedad y de desempleo. Sin embargo, considerar la maternidad como incapacidad o la licencia como un período de desempleo podría equivaler a desigualdad de trato, puesto que, en general, estas prestaciones se reservan para ciertos períodos, y una mujer que recurre a ellas en conexión con la maternidad posteriormente podría encontrarse con que no le quedan suficientes días de licencia o prestaciones para cubrir períodos de enfermedad o desempleo reales. Cuando en 1992 se redactaba la Directiva europea relativa a las trabajadoras embarazadas se adujo que, en términos de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres, era preciso reconocer que la maternidad constituía una razón independiente para obtener prestaciones (Séguret, 1997).

Por otra parte, es sumamente importante que las mujeres tengan acceso a una licencia de enfermedad adicional a su licencia por maternidad en el caso de que padezcan alguna complicación médica y problemas de salud derivados del embarazo o del parto. Varias decisiones importantes adoptadas por el Tribunal Europeo de Justicia han confirmado que no conceder una licencia de enfermedad a una mujer porque su enfermedad guarda relación con el embarazo constituye discriminación basada en el sexo y es ilegal. La Directiva antes mencionada prevé la posibilidad de que si la mujer está enferma posponga su reintegración al trabajo hasta cuatro semanas a partir de la finalización de su licencia de maternidad.

La menstruación y la menopausia figuran entre otras cuestiones específicas del sexo femenino que las mujeres pueden plantear para recurrir a una licencia de

enfermedad. Si bien no se trata de enfermedades, se trata de fenómenos clínicos que pueden debilitar y reducir sensiblemente (si bien de forma temporaria) la capacidad de una mujer para trabajar. El ciclo menstrual puede verse perturbado por una diversidad de condiciones (amenorrea, menorragia, dismenorrea, síndrome premenstrual y menopausia) que pueden ocasionar incomodidad o preocupación a la empleada. Ello puede dar lugar a que esa persona tome licencias de enfermedad regulares, declarando otras molestias menores en lugar de problemas menstruales, en especial, si el certificado debe ser presentado a un superior de sexo masculino. El problema puede ser resuelto rápidamente mediante el envío a un profesional de la salud calificado (Last, 1997).

En caso de no contarse con disposiciones a las que puedan recurrir los trabajadores en caso de emergencia, por ejemplo, una licencia para atender a hijos enfermos, es posible que tengan que justificar su ausencia aduciendo razones más aceptables, como la enfermedad; puesto que las mujeres son quienes asumen gran parte de esta atención, su recurso frecuente a la licencia de enfermedad puede consolidar los estereotipos negativos acerca de la fiabilidad del personal femenino. No obstante, este recurso a la licencia de enfermedad para encubrir otras situaciones es bastante frecuente. En Australia el reconocimiento de este aspecto ha dado lugar a la introducción de un principio de licencia familiar o para prestación de cuidados que permite a los empleados utilizar su licencia de enfermedad para atender a familiares y enfermos (cónyuge, hijos, padres, abuelos o nietos) (OIT, 2004b). Esta disposición es potencialmente significativa para quienes cuidan de personas con el VIH/SIDA.

R. 84: Cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

R. 112: Servicios de medicina del trabajo, 1959

C. 149 y R. 157: Personal de enfermería, 1977

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 175: Trabajo a tiempo parcial, 1994

R. 184: Trabajo a domicilio, 1996

→ Véase también **Licencia de maternidad; Licencia por enfermedad familiar; Personal de enfermería; Tiempo parcial, trabajadoras a; Trabajadoras del servicio doméstico; Trabajo a domicilio; VIH/SIDA**

Licencia de maternidad

El descanso de maternidad es un permiso para ausentarse del trabajo al que tiene derecho la mujer durante un período continuo anterior y posterior al parto. El Convenio núm. 183 (2000) sobre la protección de la maternidad extiende

las disposiciones del Convenio núm. 103 (1952) y dispone que todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo tendrán derecho a una licencia de maternidad no menor de 14 semanas (artículo 4, párrafo 1), seis de las cuales se habrán de gozar después del parto, a menos que el gobierno y las organizaciones de empleadores del país lo hubieren convenido de otra forma (artículo 4, párrafo 4). El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto (artículo 4, párrafo 5).

En caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, sobre la base de la presentación de un certificado médico. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales (artículo 5).

En la Recomendación núm. 191 se aconseja que los Estados Miembros procuren extender el período de licencia hasta al menos 18 semanas (párrafo 1, 1)), y que se prevea una prolongación de licencia en caso de nacimientos múltiples. En la práctica, los convenios colectivos negociados entre los sindicatos y los empleadores suelen aumentar los derechos indicados aquí con relación a esta licencia de maternidad. En muchos países se extiende la protección contra el despido durante un período determinado tras la reintegración de la empleada al trabajo.

Parte esencial de la licencia de maternidad es el derecho a reintegrarse al terminar la licencia al mismo trabajo o a un puesto con una remuneración equivalente. En el Convenio núm. 183 (artículo 8) se prohíbe el despido de una mujer durante la licencia de maternidad o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período determinado en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

La mayoría de los países disponen prestaciones en dinero para reemplazar parcialmente los ingresos dejados de percibir durante la licencia de maternidad. Se trata del conjunto más amplio de elementos de protección de la maternidad (véase más adelante *Maternidad, protección de la*). Sin estas prestaciones muchas mujeres no podrían permitirse esa licencia, o se verían forzadas a regresar al trabajo antes de que su salud se lo permitiera.

Con objeto de promover la igualdad de género y adaptarse a las necesidades de las familias de los trabajadores, numerosos países y la Unión Europea han adoptado leyes por las que se reconoce tanto al padre como a la madre el derecho a un tiempo de descanso posterior al nacimiento del hijo.

C. 103: Protección de la maternidad (revisado), y R. 95: Protección de la maternidad, 1952

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000

C. 110: Plantaciones, 1958 (y Protocolo, 1982)

C. 171: Trabajo nocturno, 1990

P. 89: Protocolo de 1990 del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948

C. 149 y R. 157: Personal de enfermería, 1977

C. 158: Terminación de la relación de trabajo, 1982

R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

- Véase también **Despido; Flexibilidad laboral; Licencia parental; Maternidad, protección de la; Personal de enfermería; Personal docente; Prestaciones de maternidad (asistencia médica; monetaria); Responsabilidades familiares, trabajadoras con**

Licencia de paternidad

La licencia de paternidad es un breve período del que goza el padre alrededor de la fecha del parto del hijo. En algunos países se cuenta con disposiciones específicas respecto de esta licencia. La licencia de paternidad aún no figura en las normas internacionales, sin embargo es cada vez más frecuente en la legislación nacional y la práctica de las empresas y, en particular, en los acuerdos de negociación colectiva. La duración de la licencia de paternidad puede variar entre dos y 15 días y por lo general es pagada.

En algunos países donde no existe esta modalidad de licencia, el padre de un recién nacido puede recurrir a una licencia más general para casos de emergencia o a una licencia por motivos familiares.

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000

- Véase también **Licencia parental; Responsabilidades familiares, trabajadoras con**

Licencia pagada de estudios

La licencia pagada de estudios se concede a los trabajadores con fines educativos por un período determinado durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas. Debería concederse a todos los trabaja-

dores en pie de igualdad, sin discriminación fundada en la raza, el color, el sexo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional u origen social.

La licencia pagada de estudios debería concederse para:

- recibir formación profesional en todos los niveles;
- recibir educación general, social o cívica;
- recibir educación sindical.

Sin discriminación ninguna, debería contribuir a:

- la adquisición, desarrollo y adaptación de calificaciones profesionales y funcionales;
- la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la comunidad;
- la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y
- una educación y formación permanentes.

El período de licencia pagada de estudios deberá asimilarse, a todos los efectos, a un período de trabajo efectivo.

C. 140: Licencia pagada de estudios, 1974

→ Véase también **Educación; Formación profesional**

Licencia parental

La licencia parental se concede al padre y/o a la madre para cuidar de un hijo. En general, sigue a un período de descanso de la maternidad al cual sólo tiene derecho la madre. En algunos países este permiso parental se concede también en caso de adopción. Puede combinarse disponiendo arreglos para trabajar a tiempo parcial.

El permiso parental es diferente del «permiso por paternidad», que es un permiso de ausencia del trabajo concedido al padre en el momento del parto.

Tanto el padre como la madre deberían tener la posibilidad de obtener un permiso de ausencia para atender a su hijo:

- en un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad;
- en caso de enfermedad de un hijo que depende de ellos; y
- por otros motivos relacionados con la atención debida a un hijo de corta edad.

Con objeto de fomentar la igualdad de género, un número creciente de países han legislado sobre el permiso parental en diversas formas y bajo diversas condiciones; contemplando en algunos casos prestaciones en dinero durante el período de licencia parental. La Unión Europea adoptó en 1996 un nuevo instrumento supranacional sobre la licencia parental.

La licencia parental, que por lo general no es pagada, está difundiéndose mucho, pese a que la duración y las condiciones para tomarse este período de descanso varían enormemente de un país a otro y de una empresa a otra. Sin embargo, en una amplia mayoría, son las madres, más que los padres, quienes toman este tipo de licencia. Unos pocos países han establecido disposiciones específicas para alentar a los padres a gozar de este derecho, por ejemplo, reservando parte de la licencia para el goce exclusivo del padre (disposiciones «tómelo o déjelo»), ofreciendo extensión de la licencia pagada y declarando no transferibles las licencias (CE, UE-EGGSIE, 2005, pág. 60).

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000

→ Véase también **Flexibilidad laboral; Licencia de maternidad; Licencia por enfermedad familiar; Personal docente; Responsabilidades familiares, trabajadoras con**

Licencia por enfermedad familiar

Los trabajadores, tanto hombres como mujeres, deben tener derecho a obtener una licencia para ausentarse del trabajo en caso de enfermedad de un miembro de su familia directa que necesite de su atención o sostén, o en caso de fallecimiento de un familiar directo. Sin embargo, el goce de este derecho en la práctica puede provocar discriminación indirecta. Puesto que el índice de goce de las disposiciones en materia de licencias es superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres, los empleadores podrían aducir que ello aumenta los costos indirectos del empleo femenino, y utilizarlo como argumento para fijar sueldos inferiores en las actividades donde predominan las mujeres. Cuando no se dispone de este tipo de licencia, lo más probable es que la madre o la hija adopten las disposiciones necesarias, y que posteriormente tengan que asumir las consecuencias discriminatorias cuando se las tache de personal no fiable.

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

→ Véase también **Licencia de enfermedad; Prestación de cuidados a las personas de edad; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; VIH/SIDA**

M

Masculinidad, rasgos de

El término «masculinidad» remite a patrones de conducta vinculados al lugar de los hombres en un determinado conjunto de roles y relaciones de género. Los rasgos de masculinidad varían a lo largo del tiempo, el lugar y la cultura en cuestión. Los estudios basados en el análisis desde la óptica del género de los hombres y los rasgos de masculinidad, en los que se reconoce que las relaciones de poder desiguales también pueden oprimir a los hombres y a los muchachos han abierto un campo de estudio cada vez mayor al que la OIT ha contribuido con trabajos específicos, en particular, por lo que respecta al VIH/SIDA¹³.

- Véase también **División del trabajo; Género, análisis y planificación desde la óptica del; VIH/SIDA**

Maternidad, protección de la

La protección de la maternidad de las mujeres empleadas es un elemento esencial respecto de la igualdad de oportunidades. Se procura que la mujer pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo, y prevenir la desigualdad de trato en el empleo por causa del primero.

Los elementos propios de la protección de la maternidad recogidos en las normas más recientes en la materia, el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 (2000), son los siguientes:

- licencia de maternidad: derecho de la madre a gozar de un período de descanso en relación con el parto (véase la entrada correspondiente);
- prestaciones en metálico y en forma de atención médica: derecho a gozar de prestaciones monetarias durante la ausencia por maternidad (véase la pág. 140);
- protección de la salud de la madre y el hijo durante el embarazo, el parto y la lactancia (véase pág. 113);

¹³ Véase <http://www.ilo.org/dyn/gender/genderresources.listhome>.

- derecho de la madre a amamantar al hijo tras su reincorporación al trabajo (véase pág. 188);
- protección del empleo y no discriminación: garantizar la seguridad en el empleo para la mujer y el derecho a reincorporarse, al término de su licencia, al mismo puesto de trabajo o a uno similar y con una remuneración equivalente (véase pág. 104).

Desde siempre, la protección de la maternidad constituye una preocupación fundamental de la OIT. Entre las primeras normas internacionales del trabajo adoptadas en 1919 cabe mencionar el Convenio núm. 3 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. En este Convenio se expusieron los principios básicos de la protección de la maternidad: el derecho a una licencia, el derecho a prestaciones médicas y el derecho a la sustitución de los ingresos durante la licencia. El derecho al período de descanso se reforzó con la prohibición explícita de despedir a una mujer durante su licencia de maternidad, o en virtud de una comunicación donde el plazo estipulado en el aviso expirara durante la mencionada ausencia. Quedaba así claro que la seguridad en el empleo se consideraba un aspecto vital de la protección de la maternidad.

El Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), mantuvo los mismos elementos principales de protección pero fue más explícito en cuanto a la forma y a los medios de procurar esos beneficios:

- el período de descanso mínimo de 12 semanas tenía que incluir un período obligatorio de descanso puerperal de, por lo menos, seis semanas; en el caso de que se manifestara alguna enfermedad a consecuencia del embarazo o del parto, certificada médicamente, debería concederse un período de descanso adicional antes o después del parto;
- las prestaciones médicas tenían que incluir la atención durante el embarazo, la asistencia en el parto y la atención durante el puerperio, prestada por comadronas diplomadas o médicos, así como la hospitalización si fuera necesaria; debía respetarse la libertad de elección del profesional y la de optar por un hospital público o privado;
- con respecto a las prestaciones en metálico, se especificaba que no debían representar menos del porcentaje de dos tercios de los ingresos anteriores de la mujer; las contribuciones e impuestos para garantizar esas prestaciones deberían ser pagados en proporción al número total de trabajadores empleados en la empresa, sin distinción de sexo.

Si bien muchos de los elementos clave del Convenio núm. 103 han sido incluidos en las normas más recientes relativas a la protección de la maternidad, en el Convenio núm. 183 y en la Recomendación núm. 191 se incluyen importantes disposiciones encaminadas a mejorar la situación:

- la extensión de la cobertura a todas las empleadas mujeres, incluidas las que realizan formas de trabajo atípico o trabajo dependiente (artículo 2, párrafo 1);
- la extensión de la licencia mínima a 14 semanas (artículo 4, párrafo 1);
- una mayor protección contra el despido durante el embarazo o la licencia de maternidad y tras la reincorporación al trabajo, y el derecho garantizado a recuperar el mismo puesto o un puesto de trabajo equivalente y con la misma remuneración al terminar la licencia de maternidad (artículo 8);
- la exigencia de que los Miembros adopten medidas adecuadas para garantizar que la maternidad no es causa de discriminación en el empleo: entre otras cosas, la prohibición de pruebas del embarazo como parte de los procedimientos de selección para un puesto de trabajo, excepto en circunstancias específicas muy limitadas (artículo 9).

Si bien el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 son las normas más actualizadas en la materia, las normas anteriores siguen vigentes en varios países; algunos países han ratificado uno o más de los Convenios, pero no los tres. El Convenio núm. 183 ha sido ratificado por 13 países, el Convenio núm. 103, por 40 países, y el Convenio núm. 3, por 33 países; un total de 61 países han ratificado uno o más de los tres Convenios.

En casi todos los Estados Miembros de la OIT las leyes dictadas para proteger la salud de la madre y del hijo y los derechos de las mujeres trabajadoras con relación a su empleo tienen un lugar preeminente en las legislaciones nacionales. Se dan, sin embargo, importantes variaciones con respecto al alcance de la cobertura, la duración de la protección, la complejidad de los planes en vigor y las responsabilidades respectivas del Estado y de los empleadores individuales en la provisión de las prestaciones económicas.

Normalmente, el conjunto de disposiciones más simple incluye, dentro de la legislación laboral, la provisión de un período de descanso antes y después del parto, a menudo con el pago de prestaciones en metálico, ya sea por cuenta del empleador, de los regímenes de la seguridad social, de los fondos públicos o de una combinación de todas estas fuentes. Se declara ilegal para los empleadores la comunicación de despido a una trabajadora durante la licencia de maternidad y su eventual prolongación, o la comunicación hecha con un plazo tal que expire durante dicho descanso. Las madres lactantes están autorizadas a realizar pausas durante la jornada de trabajo, a menudo retribuidas, para alimentar a sus hijos.

Otros conjuntos de disposiciones más amplios mejoran las antedichas en aspectos como la duración del descanso de la maternidad, la cuantía de las prestaciones y la duración del período durante el cual está protegido el empleo de la madre. Suelen incluir una serie de medidas destinadas a proteger la salud de

la mujer y del hijo no nacido aún, tales como la limitación o prohibición del trabajo nocturno o de las horas extraordinarias, así como el derecho de la mujer a ser trasladada de un puesto de trabajo que pudiera ser perjudicial para el buen fin de su embarazo, ya por ser intrínsecamente peligroso, ya porque lo desaconseje el estado de salud de la futura madre en concreto. Las medidas de protección de la salud previstas para las mujeres embarazadas a menudo se aplican también a las madres lactantes.

La protección explícita contra la discriminación es un rasgo de los planes más avanzados. En la Unión Europea cualquier trato desigual ligado al embarazo o a la maternidad se considera una discriminación directa por razones de género. Son cada vez más los países en los que se está comenzando a aplicar un enfoque parental. Desde esta perspectiva, se reserva a la madre un período de licencia de maternidad, pero dentro de un permiso más prolongado, al que tienen derecho la madre, el padre o ambos a la vez.

En junio de 2004 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Resolución relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, en la que se establece la relación entre la protección de la maternidad y la no discriminación, y se insta a todos los gobiernos a ratificar y llevar a la práctica el Convenio núm. 100 y se exhorta a todos los interlocutores sociales a contribuir activamente a la eliminación de la discriminación por razón de género, y a promover la igualdad entre los hombres y las mujeres.

C. 103: Protección de la maternidad (revisado), y R. 95: Protección de la maternidad, 1952

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000

C. 171: Trabajo nocturno, 1990

C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952

R. 114: Protección contra las radiaciones, 1960

R. 116: Reducción de la duración del trabajo, 1962

C. 110: Plantaciones, 1958 (y Protocolo, 1982)

R. 157: Personal de enfermería, 1977

C. 175: Trabajo a tiempo parcial, 1994

C. 177 y R. 184: Trabajo a domicilio, 1996

C. 181: Agencias de empleo privadas, 1997

- Véase también **Licencia de maternidad; Maternidad, protección de la salud durante la; Personal docente; Prestaciones de maternidad (asistencia médica; monetaria); Procedimientos de selección; Riesgos biológicos; Seguridad social; Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas; Tiempo parcial, trabajadoras a; Trabajadoras lactantes; Trabajo atípico; Trabajo nocturno**

Maternidad, protección de la salud durante la

En todos los convenios y recomendaciones de la OIT encaminados a la protección de las embarazadas y las trabajadoras lactantes se adoptan disposiciones para proteger la salud de estas trabajadoras durante la maternidad. En este sentido, en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), se estipula el principio general, a saber:

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo (artículo 3).

En la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), se estipula la prohibición del trabajo nocturno y las horas extraordinarias a las mujeres embarazadas y las madres lactantes. Durante el embarazo, y al menos hasta tres meses después del parto, se debe impedir que la mujer realice trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo. En particular, se prohíbe emplear a mujeres embarazadas o lactantes en:

- todo trabajo penoso que obligue a levantar, tirar o empujar grandes pesos, o que exija un esfuerzo físico excesivo, incluido el hecho de permanecer de pie durante largo tiempo;
- todo trabajo que requiera un equilibrio especial; y
- todo trabajo en el que se empleen máquinas que produzcan trepidación.

En la Recomendación núm. 191 sobre la protección de la maternidad se estipula que deberían adoptarse medidas para que, contra la presentación de un certificado médico, se proporcionaran alternativas a los puestos de trabajo definidos como nocivos para la salud de la mujer embarazada o lactante o para su hijo. Entre otras cosas, ello puede suponer la adaptación de las condiciones de trabajo de la mujer, el traslado a otro puesto inocuo para su salud, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea factible, o una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales cuando dicho traslado no sea realizable.

Será necesario adoptar precauciones especiales o alternativas de empleo en el caso de las mujeres embarazadas cuyo trabajo las expone a las radiaciones.

C. 103: Protección de la maternidad (revisado), y R. 95: Protección de la maternidad, 1952

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000

P. 89: Protocolo de 1990 del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948

C. 171: Trabajo nocturno, 1990

C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952

R. 116: Reducción de la duración del trabajo, 1962

R. 114: Protección contra las radiaciones, 1960

C. 110: Plantaciones, 1958 (y Protocolo, 1982)

R. 157: Personal de enfermería, 1977

C. 170 y R. 177: Productos químicos, 1990

→ Véase también **Maternidad, protección de la; Radiaciones, protección contra las; Sustancias químicas; Trabajadoras lactantes; Trabajo nocturno**

Medidas disciplinarias

Por medidas disciplinarias se entienden las medidas tomadas por un empleador contra un trabajador como reacción al incumplimiento de sus obligaciones. La acción disciplinaria puede incluir advertencias, suspensión de empleo, traslado o reducción de categoría.

Deberían adoptarse medidas para garantizar que la acción disciplinaria no se tome con un criterio arbitrario o discriminatorio. Los motivos por los que pueda adoptarse una acción disciplinaria deben estar especificados, basados en criterios objetivos y guardar relación con los requisitos propios del trabajo.

Las políticas y procedimientos correspondientes a las medidas disciplinarias deben aplicarse igualitariamente; ningún trabajador debe ser sancionado por un rendimiento laboral o un comportamiento que se acepte en el caso de otros trabajadores.

C. 158 y R. 166: Terminación de la relación de trabajo, 1982

C. 151 y R. 159: Relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

→ Véase también **Despido**

Mercado de trabajo

En el estricto sentido de la palabra, el mercado de trabajo es el contexto en el que se constituye la fuerza de trabajo; por decirlo de alguna manera, las aguas en las que nada la fuerza de trabajo. El mercado de trabajo es el escenario en

el que se complementan los puestos de trabajo y los trabajadores, o en el que se intercambia trabajo por un salario o un pago en especie, mientras que la fuerza de trabajo abarca el suministro de trabajadores a ese mercado. Sin embargo, cabe decir que la fuerza de trabajo necesariamente se ve moldeada por las tendencias del mercado de trabajo (como la globalización, la informatización del trabajo, etcétera).

El mercado de trabajo y sus instituciones no son neutrales, sino que reflejan las relaciones de poder existentes en la economía y en la sociedad. Por consiguiente, los cambios que tienen lugar en el mercado de trabajo tienen un a vertiente de género y provocan cambios en la estructura de género de la fuerza de trabajo, por ejemplo, en la segregación ocupacional, la participación relativa de los hombres y de las mujeres en el empleo, y así sucesivamente.

→ Véase también **Fuerza de trabajo; Segregación ocupacional**

Minas

Las minas son emplazamientos subterráneos o de superficie donde se desarrollan la exploración y/o extracción de minerales y los preparativos para proceder a esa extracción.

Según el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935, (núm. 45), en principio, ninguna mujer, sea cual fuere su edad, debe ser empleada para realizar un trabajo subterráneo en las minas. En 1995 se adoptó el Convenio núm. 176, un nuevo instrumento relativo a la seguridad y la salud en las minas que marcaba el cambio registrado en la elaboración de normas, esto es: de proteger específicamente a las trabajadoras, a ofrecer la misma protección a todos los trabajadores de las minas, tanto hombres como mujeres. Este Convenio abarca una amplia gama de medidas que han de ser puestas en práctica por las autoridades competentes y los interlocutores sociales, y que conciernen a:

- la supervisión e inspección de la seguridad y la salud en las minas;
- los procedimientos para informar e investigar los accidentes mortales o graves, los incidentes peligrosos y los desastres acaecidos en las minas;
- la compilación y publicación de estadísticas sobre los accidentes, las enfermedades profesionales y los incidentes peligrosos;
- la facultad de la autoridad competente para suspender o restringir las actividades mineras por motivos de seguridad y salud; y
- el establecimiento de procedimientos eficaces que garanticen los derechos de los trabajadores y sus representantes a ser formados adecuadamente,

informados y consultados sobre cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Los empleadores deben tomar todas las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo los riesgos para la seguridad en las minas que controlan. Ello implica la preparación de planes de emergencia, la formación, la información y la protección de los trabajadores.

En virtud del Convenio núm. 176, a los trabajadores se les reconoce el derecho a notificar los accidentes, los incidentes peligrosos y los riesgos; a solicitar y obtener inspecciones e investigaciones; a ser informados sobre los peligros que entraña su trabajo; a dejar el puesto de trabajo cuando se encuentren en situación de peligro, y a elegir colectivamente a sus representantes en materia de salud y seguridad. Por su parte, los trabajadores tienen el deber de acatar las medidas prescritas, velar de manera razonable por su propia seguridad y salud y la de los demás, informar acerca de los riesgos y cooperar con el empleador para que éste pueda cumplir con sus obligaciones.

Sólo un pequeño número de mujeres trabaja en grandes explotaciones mineras, pero las que lo hacen en la minería en pequeña escala constituyen casi un tercio de su mano de obra. La proporción de mujeres que trabajan en minas va desde menos del 10 por ciento en Asia hasta el 60 por ciento en algunas zonas mineras africanas. Muchas de ellas trabajan a tiempo parcial y en condiciones particularmente duras, y perciben una mala remuneración.

C. 176 y R. 183: Seguridad y salud en las minas, 1995

→ Véase también **Inspección del trabajo; Seguridad y salud en el trabajo; Tiempo parcial, trabajadoras a**

Mujeres en el desarrollo

→ Véase **Género, análisis y planificación desde la óptica del**

I N

Negociación colectiva

La negociación colectiva puede ser una importante vía de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. En la mayoría de los países, constituye un medio clave para negociar los términos y condiciones del empleo y, entre otras cosas, la igualdad de género en el trabajo. La equidad de remuneración, las horas extraordinarias, las horas de trabajo, la licencia, las responsabilidades que suponen la maternidad y la familia, la salud y el medio ambiente del trabajo, así como la dignidad en el lugar de trabajo son cuestiones enmarcadas en la negociación colectiva a través de las cuales se puede promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Las posibilidades de las mujeres de progresar en la carrera, ser promovidas y recibir formación profesional también son temas dignos de ser examinados en la negociación colectiva. No sólo se trata de que en la negociación colectiva se responda a las cuestiones de género, sino de que los capítulos tradicionalmente negociados se replanteen desde una perspectiva de género. La condición previa de la negociación colectiva es la libertad de asociación. Por lo tanto, los acuerdos de negociación colectiva también abarcan los derechos y responsabilidades de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores.

Los temas que se habrán de negociar dependerán del contexto social, económico y jurídico y de lo que las propias mujeres consideren prioritario. Entre otras cosas, se podría incluir la acción positiva, el horario de trabajo flexible, la equidad salarial, el cuidado de los niños, y el acoso sexual. Sin embargo, las cuestiones de género no suelen ser incluidas en la negociación colectiva debido a que las mujeres están infrarrepresentadas en las estructuras de adopción de decisiones y los equipos negociadores de los sindicatos. Las disposiciones en materia de igualdad son nulas o muy limitadas. Entre las circunstancias determinantes de este hecho pueden citarse la doble carga que supone para las mujeres el trabajo remunerado y las tareas domésticas, que no les deja suficiente tiempo para participar en los asuntos sindicales, les resta confianza en sí mismas y no les deja margen para la formación; o el hecho del predominio masculino en el sindicato y la insensibilidad a las necesidades de las trabajadoras (por ejemplo, el horario y la duración de las reuniones).

Para que la negociación colectiva sea realmente eficaz y equitativa es preciso que las preocupaciones de las mujeres gocen de comprensión y credibilidad;

la mejor forma de lograrlo es celebrar consultas con las trabajadoras y lograr que estén representadas en los equipos de negociación. Los propios sindicatos o el conjunto de los interlocutores sociales y el gobierno pueden tomar iniciativas para alentar la inclusión de las cuestiones relativas a la igualdad de género en los programas sociales y de empleo. La OIT puede facilitar información y formación a fin de lograr una mayor receptividad para con las cuestiones de género en la negociación colectiva.

Los hombres también necesitan cierto tipo de protección por lo que respecta a su cometido en el área de la reproducción social. Se habrán de adoptar medidas para que las personas de uno y otro sexo tengan la posibilidad de compartir más las responsabilidades familiares (por ejemplo, licencia parental, horarios flexibles de trabajo y un mayor acceso al trabajo a tiempo parcial).

C. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C.151: Relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

C. 154 y R. 163: Negociación colectiva, 1981

→ Véase también **Horas de trabajo; Libertad sindical y derecho de sindicación; Licencia parental; Representación y protagonismo; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; Sindicatos, la igualdad de género en los**

Niñas que trabajan

→ Véase **Trabajo infantil**

10

Objetivos de Desarrollo del Milenio

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) se basan en la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, suscrita en septiembre de 2000 en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas. Conforman un ambicioso programa para reducir a la mitad la pobreza y hacer realidad otras metas de desarrollo para 2015.

Los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio son los siguientes:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad entre hombres y mujeres y la autonomía de la mujer.
4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Por lo que respecta a la OIT, los ODM están firmemente vinculados al Programa de Trabajo Decente, que contribuye a hacer realidad dichos objetivos mediante el empleo decente y productivo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social¹⁴. Partiendo del principio de que el trabajo decente y productivo es la vía más eficaz para superar la pobreza, la OIT estima que los ODM y el Programa de Trabajo Decente van de la mano y se refuerzan mutuamente como instrumentos de promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres. Al mismo tiempo, promover la igualdad entre los sexos y erradicar la discriminación por razones de género son aspectos esenciales para erradicar la pobreza.

La igualdad entre hombres y mujeres es fundamental para concretar todos los ODM, sin embargo, es el tercer objetivo el que se refiere específicamente a este punto. De conformidad con este Objetivo se toma la proporción de mujeres en el empleo asalariado no agrícola (junto con el índice de niñas y varones escolarizados, el promedio de mujeres alfabetizadas con respecto a los varones de

¹⁴ Para mayor información véase OIT: *External Relations and Partnerships, Information folder on Decent Work and the Millennium Development Goals*. Disponible en el sitio web siguiente: <http://www.ilo.org/bureau/exrel/mdg/briefs>.

entre 15 y 24 años de edad, y la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales) como indicador de la igualdad de género y de la autonomía de la mujer; se pone de manifiesto la importancia que las Naciones Unidas atribuyen al acceso de la mujer al empleo. En el marco de este sistema, compete a la OIT informar sobre las tendencias relativas a la tasa de empleo asalariado no agrícola entre las mujeres, así como sobre la tasa de desempleo entre las personas jóvenes de entre 15 y 24 años de edad.

→ Véase también **Educación; Empleo de los jóvenes; Género, igualdad de; Trabajo decente**

Ocupaciones no tradicionales

Si bien se está registrando una mayor presencia de las mujeres en ocupaciones que «tradicionalmente» no han sido consideradas propias de ellas, en particular en el campo científico y el técnico, la diferencia con respecto a los hombres aún es notable. El empleo de la mujer se concentra, a lo largo y ancho del mundo, en un número relativamente reducido de ramas de la actividad económica (véase *Segregación ocupacional*, pág. 158). Esta presencia restringida contribuye a crear estereotipos en relación con la mujer y las excluye de las profesiones mejor remuneradas.

Por otra parte, los varones jóvenes y adultos también tienden a concentrarse en ocupaciones que desde siempre se han considerado como masculinas, por ejemplo, la construcción, la ingeniería, las finanzas, las fuerzas armadas, etcétera. Ellos también deberían gozar del mismo acceso a profesiones calificadas como femeninas, como la docencia, la enfermería y la prestación de cuidados.

La segregación ocupacional horizontal en función del sexo está arraigada, al menos en parte, en las desigualdades de género de los propios sistemas educativos y de formación profesional. Por lo tanto, todos los Estados Miembros deben examinar sus políticas de empleo y de educación a fin de que:

- las materias técnicas estén disponibles y accesibles por igual a todos los estudiantes del nivel primario y el nivel secundario;
- haya un mayor equilibrio de género entre los miembros del personal docente en todas las disciplinas;
- se facilite el mismo acceso a las instituciones politécnicas y de formación profesional a las personas de uno y otro sexo;
- se promueva, en el nivel universitario, la presencia de alumnas en materias no tradicionales para ellas, y se haga lo propio a la inversa con los varones;
- se promueva un mayor empleo de mujeres en el sector científico y técnico.

En algunos casos, es posible que haya que recurrir a medidas positivas en favor de un sexo o del otro.

C. 168: Fomento del empleo y protección contra el desempleo, 1988

R. 169: Política del empleo (disposiciones complementarias), 1984

C. 142 y R. 150: Desarrollo de los recursos humanos, 1975

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

- Véase también **Acción positiva; Educación; Empleo de los jóvenes; Personal de enfermería; Personal docente; Recursos humanos, desarrollo de los; Segregación ocupacional**

Oportunidades profesionales

Se debe dar a conocer a todos los trabajadores, sin distinción de sexo, las oportunidades de ascenso, movilidad y formación, e incitarlos a aprovechar las que les convengan. En particular se debe velar por que:

- se informe a todos los trabajadores acerca de los próximos puestos vacantes, de forma sistemática y equitativa;
- se definan y se apliquen claramente los requisitos y procedimientos correspondientes a la movilidad, los ascensos y programas de formación de tal modo que los conozcan todos los trabajadores;
- se supriman las restricciones derivadas de acuerdos o costumbres y prácticas preexistentes cuando contribuyan a excluir por razón de género a determinados trabajadores impidiéndoles su ascenso, traslado u oportunidades de formación, o bien les afecten en forma desproporcionada;
- se establezca en el lugar de trabajo un plan de ascensos para dar a conocer todas las oportunidades de adelanto profesional, con objeto de fomentar la participación de todos los trabajadores, en particular de los que tradicionalmente se han visto excluidos de los ascensos;
- existan oportunidades de formación y de traslado que sean asequibles a todos los trabajadores para evitar la segregación dentro del lugar de trabajo;
- se formulen y actualicen regularmente programas de formación concebidos para ayudar a todos los trabajadores, en particular a las mujeres, a superar los obstáculos que limitan su desarrollo en el empleo, concretamente a adaptarse a los cambios estructurales y a las innovaciones tecnológicas, con vistas a capacitarlas para asumir cada vez más tareas de dirección y adquirir otras formas de competencia profesional similares.
- se reduzcan las desigualdades en el acceso a la formación.

También pueden proporcionarse servicios informales para promover las carreras de las mujeres tales como programas de tutoría.

En el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156) se estipulan las medidas que deberán tomarse para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras un período de ausencia debida a dichas responsabilidades (Convenio núm. 156, artículo 7; véase *Interrupciones en la carrera profesional*, pág. 98). Entre esas medidas se pueden incluir la orientación profesional, la licencia pagada de estudios, así como una serie de servicios de formación y asesoramiento que respondan a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares (Recomendación núm. 165, párrafos 13 y 14).

C. 88 y R. 83: Servicio del empleo, 1948

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 122 y R. 122: Política del empleo, 1964

C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

R. 169: Política del empleo (disposiciones complementarias), 1984

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

→ Véase también **Acción positiva; Interrupciones en la carrera profesional; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; Recursos humanos, desarrollo de los; Licencia pagada de estudios; Orientación profesional; Formación profesional**

Ordenadores

Con la masiva introducción de ordenadores en el lugar de trabajo, su manejo está siendo sometido cada vez más a reglas especiales, convenios colectivos, directrices y decisiones por parte de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de sus propios fabricantes. La normativa guarda relación tanto con los peligros para la salud como con la protección de la intimidad de los trabajadores.

Si bien en el campo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) trabajan tanto mujeres como hombres, el trabajo repetitivo o mecánico realizado en la pantalla – en especial las modalidades laborales más recientes, como el teletrabajo – corre fundamentalmente por cuenta de las mujeres. Los estudios realizados revelan cierta diferenciación de género en los efectos denunciados (*Working with VDUs*, 1998)¹⁵.

¹⁵ En esta bibliografía anotada se enumeran varios estudios que desglosan los efectos sobre los trabajadores de uno y otro sexo.

La mayoría de los expertos estiman que la salud de los trabajadores puede verse afectada por un trabajo excesivo con ordenadores, sobre todo si el material o el entorno están mal diseñados, si el ritmo de trabajo está sometido a un control estricto, o si las posibilidades de hacer una pausa son muy limitadas. El trabajo con ordenadores puede ser estresante, como las lesiones por esfuerzo repetido. No todo el mundo está de acuerdo, sin embargo, en que tales efectos resulten exclusivamente del trabajo informático o si cabe imputarlos a todo trabajo intensivo.

En general, se reconoce que el trabajo con ordenadores afecta directamente a la vista y provoca perturbaciones músculo-esqueléticas; otros efectos indirectos parecen estar relacionados con el estrés. Los estudios recientes realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) han revelado que las radiaciones no ionizantes no suponen un mayor riesgo para las personas que trabajan ante una pantalla, y que las bajas emisiones emitidas por las pantallas no guardan relación con un mayor riesgo de aborto (Paul, 2004, págs. 30 y 41). Sin embargo, varios gobiernos, empleadores y organizaciones sindicales han adoptado una actitud prudente al respecto disponiendo el traslado provisional a otro puesto de las empleadas embarazadas que trabajan con pantallas.

Las principales medidas recomendadas para la protección de la salud de las personas que trabajan con pantallas son:

- pausas o cambio de tarea (no se ha especificado un límite de tiempo, y en la práctica se recomiendan diversas posibilidades de pausas);
- exámenes médicos (oftalmológicos, neurológicos y ortopédicos) antes de pasar a ocupar tales puestos de trabajo; estos exámenes deberían repetirse regularmente, como mínimo una vez al año. Si después de un examen se declara al interesado no apto para trabajar con esos equipos, se le debería ofrecer un empleo equivalente con el mismo nivel de remuneración, y el empleador no debería despedirlo por ese motivo;
- el diseño del equipo debería ajustarse a las normas y parámetros apropiados (nacionales o definidos por los convenios colectivos), incluida la seguridad del sistema eléctrico, el suministro de energía, y medidas de mantenimiento oportunas (por ejemplo, comprobaciones periódicas del nivel de radiaciones ionizantes y no ionizantes emitidas por las pantallas y las impresoras);
- el ambiente de trabajo (incluidas mesas, sillas, distribución del espacio, iluminación, climatización y otros factores físicos como el ruido) debería ser organizado conforme a criterios ergonómicos;
- los usuarios de ordenadores deberían ser formados no sólo en el manejo del propio equipo, sino también acerca de las consecuencias de su utilización respecto de la salud, la seguridad y la ergonomía.

Habida cuenta de que gran parte de los usuarios de ordenadores son mujeres y trabajan a distancia, esta sección de la fuerza de trabajo no necesariamente se beneficia de la normativa sobre ordenadores mencionada anteriormente.

En la actualidad es muy frecuente el uso de ordenadores portátiles en las oficinas y entre quienes viajan por motivos de trabajo y quienes trabajan desde su domicilio o lo hacen por cuenta propia. Algunos de los problemas ergonómicos relacionados con los ordenadores de mesa pueden verse agravados en el caso de los portátiles (pantallas más pequeñas y más difíciles de ver, teclados más pequeños que limitan el movimiento de los dedos, imposibilidad de disponer el teclado y la pantalla de forma confortable, etcétera); el peso de la máquina también entraña un posible peligro.

La proliferación del uso de ordenadores y de Internet en el trabajo plantea nuevos riesgos y responsabilidades tanto para los empleadores como para el personal. Si bien las empresas tienen que prevenir el acceso no permitido a datos confidenciales (incluidos los datos personales de sus empleados), es de gran preocupación para los trabajadores y sus organizaciones la relativa facilidad con que las TIC pueden permitir la invasión de la intimidad del personal a través de la vigilancia electrónica (por ejemplo, lectura del correo electrónico, control de la duración de los llamados telefónicos) y la vigilancia de los trabajadores (por ejemplo, mediante cámaras de circuitos cerrados de televisión) tanto en el lugar de trabajo como en el contexto del teletrabajo. En particular causa preocupación la posibilidad de que la vigilancia continua o de forma encubierta pueda ser utilizada como método de intimidación o acoso sexual.

En 1997 la OIT publicó un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores. Si bien no sustituye a las leyes y normativas nacionales ni a las normas del trabajo de la OIT, facilita orientación sobre la protección de este tipo de datos y formula recomendaciones concretas con respecto a su recolección, almacenamiento y utilización. Si bien el repertorio no excluye la vigilancia de los trabajadores, sí la restringe. En primer lugar, sólo puede efectuarse si el personal ha sido debidamente informado y advertido. En segundo lugar, se recalca que la vigilancia encubierta o continua sólo debería ponerse en práctica en caso de tener que abordar problemas específicos relacionados con la salud y seguridad o la protección de la propiedad (OIT, 1997, párrafo 6.14).

C. 155 y R. 164: Seguridad y salud de los trabajadores, 1981

R. 194: Lista de enfermedades profesionales, 2002

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores, 1997

→ Véase también **Acoso y presión; Salud en el trabajo, servicios de; Teletrabajo; Trabajo a domicilio**

Organizaciones de empleadores

Los empleadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, y a afiliarse a ellas, con miras a promover y defender sus intereses. Las autoridades públicas deben abstenerse de cualquier interferencia que tienda a restringir este derecho. La gama y el contenido de los intereses colectivos de los empleadores varían ampliamente; así pues, la estructura, los miembros y las funciones de las organizaciones de empleadores son muy diferentes entre los distintos países. Las organizaciones de empleadores se cuentan entre los mandantes de la OIT participantes en el diálogo social, proceso en el que tienen lugar las negociaciones y las consultas bipartitas y tripartitas.

Con objeto de superar los continuos obstáculos culturales, sociales y económicos que restringen las posibilidades de las mujeres de convertirse en empleadoras o directivas, las organizaciones de empleadores deben centrarse en lo siguiente:

- fomentar la igualdad en el empleo, con inclusión de una remuneración igual por un trabajo de igual valor;
- aumentar la participación de mujeres que ocupan cargos directivos y mujeres empresarias;
- ampliar la educación para el trabajo y la formación profesional, en particular, para las mujeres en situación desfavorecida en materia educativa;
- aumentar las oportunidades de las mujeres de acceder a trabajos competitivos y productivos.

Existe una amplia gama de medios de acción, iniciativas y actividades que las organizaciones de empleadores pueden emprender para promover la igualdad entre los hombres y las mujeres. Pueden concienciar a sus miembros, ya sean federaciones de niveles más bajos o a los propios empleadores, acerca de la importancia y los beneficios de adoptar un enfoque más dinámico respecto de la igualdad de género. En la actualidad está bien arraigada la idea de la rentabilidad que entraña una mayor igualdad, y los empleadores que abogan por la equidad de oportunidades sostienen que una mayor igualdad en el trabajo redundará en beneficio de sus intereses por varias razones:

- cuentan con una reserva lo más amplia posible de talento profesional desde la cual seleccionar a sus empleados;
- la no discriminación en el empleo puede atraer mejores candidatos;
- el proceso de selección de los empleados es más creíble cuando es transparente y se basa en el mérito,

- si la dotación de personal es diversa, es probable que la empresa se beneficie de una diversidad de experiencias y calificaciones;
- ser conocido como un empleador que aplica la política de igualdad de oportunidades genera una buena imagen ante el público;
- el proceso de formular y adoptar una política empresarial de igualdad de oportunidades permite examinar las políticas y prácticas existentes, mejorar la comunicación y la celebración de consultas con los empleados, y generar confianza y lealtad en la empresa (OIT, Oficina de Actividades para los Empleadores, 2005b, págs. 9 y 10).

Las organizaciones de empleadores pueden promover la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo procediendo del siguiente modo:

- participando en debates sobre las medidas legislativas y de otro tipo en materia de igualdad;
- incorporándose a los órganos nacionales responsables de las cuestiones de género;
- formulando repertorios de buenas prácticas voluntarias y otras formas de compromisos voluntarios;
- realizando estudios e investigaciones y difundiendo información sobre temas de género;
- prestando asesoramiento de política a los miembros y elaborando material orientativo;
- impartiendo formación, creando redes y programas de tutoría;
- creando comités femeninos u otros órganos dentro de las organizaciones de empleadores.

C. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948

C. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C. 100 y R. 90: Igualdad de remuneración, 1951

C. 122 y R. 122: Política del empleo, 1964

C. 154 y R. 163: Negociación colectiva, 1981

R. 189: Creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998

- Véase también **Consulta tripartita; Diálogo social; Diversidad en el lugar de trabajo; Negociación colectiva; Libertad sindical y derecho de sindicación; Tripartismo**

Organizaciones de trabajadores

→ Véase **Sindicatos, la igualdad de género en los**

Orientación sexual

De forma muy general, la orientación sexual puede definirse como la preferencia por una pareja sexual del mismo sexo, del sexo opuesto o de cualquier sexo. Constituye una de las razones reconocidas más recientes de discriminación. La prohibición de toda discriminación por razones de orientación sexual debe abarcar a las personas homosexuales de uno y otro sexo, las personas bisexuales y las personas heterosexuales, así como a los transexuales, las personas transgénero y los travestidos. Es posible que la discriminación basada en la orientación sexual constituya uno de los elementos de la discriminación múltiple o combinada, pues una persona homosexual o transgénero está más expuesta a ser también objeto de discriminación por razones de sexo. Las personas con una orientación sexual catalogada de «anormal» según los estereotipos vigentes también suelen ser objeto de hostigamiento y de acoso.

La orientación sexual no figura entre los criterios estipulados en el Convenio núm. 111, pero queda implícitamente cubierta por el artículo 1, párrafo 1, apartado *b*), que permite a los Estados Miembros extender la prohibición de la discriminación por otros motivos. Algunos Estados han precisado que el criterio de sexo abarca la orientación sexual.

Varios países han constatado que la orientación sexual es causa de discriminación y se oponen a ella. En la Constitución de algunos países (por ejemplo, Alemania, Sudáfrica) se prohíbe expresamente la discriminación basada en la orientación sexual, y otros muchos países han abordado el tema de diversas formas en su legislación. Pese a ello, en muchas partes del mundo sigue habiendo una fuerte resistencia a reconocer la orientación sexual como causa de discriminación.

C. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

R. 188: Agencias de empleo privadas, 1997

→ Véase también **Acoso y presión; Discriminación**

Orientación profesional

La finalidad del servicio de orientación profesional consiste en prestar ayuda a las personas para que puedan conocer las posibilidades que existen para su educación, formación profesional y trabajo, y facilitarles la planificación de su carrera. Incluye orientación vocacional y asesoramiento, y puede ser impartida en escuelas, centros de formación profesional y en servicios o instituciones especializados.

Los servicios de orientación pueden desempeñar un papel esencial para promover la igualdad de oportunidades para las jóvenes y las mujeres en cuanto al acceso al empleo, cursos de formación profesional y futuros sectores de actividad. Estos servicios deben garantizar que las propuestas no están influidas por consideraciones basadas en estereotipos o prejuicios que encierran a las mujeres en ciertos sectores y actividades.

C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

→ Véase también **Educación, Recursos humanos, desarrollo de los; Segregación ocupacional; Formación profesional**

| P

Pactos sociales

→ Véase **Despido**

Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez)

Todos los trabajadores, con independencia de su sexo u otros atributos personales, deben estar protegidos por un sistema de pensiones financiado por las cotizaciones de los trabajadores en activo y los empleadores. La pensión consiste en un pago periódico a quienes se jubilan una vez superada la edad prescrita; esa edad límite prescrita no debe ser superior a 65 años.

La prestación debe quedar garantizada una vez que la persona ha cumplido un período establecido de contribución (normalmente 30 años de cotizaciones o de empleo). Puede disponerse una prestación reducida después de 15 años, por lo menos, de cotizaciones o de empleo. También puede asignarse una prestación reducida, con ciertas condiciones, a personas que no hayan completado el período de cotización o de empleo requerido. Esta prestación puede ser suspendida o reducida si la persona se dedica a alguna actividad remunerada.

En los países donde se les ofrece a las mujeres la oportunidad de jubilarse anticipadamente, éstas deberían tener la opción de seguir trabajando hasta la misma edad fijada para los hombres. Por ejemplo, en la Unión Europea el hecho de que una persona haya alcanzado la edad mínima para la jubilación según los planes de jubilación no da derecho a despedirla de su trabajo.

C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952

C. 128: Prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967

→ Véase también **Protección social; Seguridad social; Trabajadoras de edad**

Pequeñas y medianas empresas

Muchas pequeñas y medianas empresas (PYME) en particular de países en desarrollo están administradas por mujeres. En la Recomendación núm. 189 sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas se señala que este tipo de empresas constituyen una buena vía de acceso al empleo femenino. Sin embargo, ello no necesariamente significa que las PYME deliberadamente promuevan la igualdad de género ni que sean administradas contemplando los matices de género. Habida cuenta de que, en comparación con las empresas más grandes, las PYME disponen de menores recursos, es más probable que este tipo de empresas no cuenten con políticas encaminadas a la igualdad de oportunidades ni con mecanismos para cuantificar su repercusión. Los estudios realizados por la OIT en 2001 en el Caribe revelaron que cuanto más pequeña es la empresa, menos probabilidades tiene de contar con una política sobre igualdad de oportunidades (OIT, 2003, pág. 120).

Además, el hecho de que una pequeña y mediana empresa cuente con una política formal no significa que ello se proyecte automáticamente en la práctica, si bien la existencia de tal política aumenta las posibilidades de la igualdad. Las pequeñas y medianas empresas por lo general aducen que esas discrepancias se deben a lo limitado de sus recursos humanos y financieros, y a la relación de confianza que una pequeña estructura permite entablar entre los trabajadores y los propietarios o directivos.

En el marco de la promoción y de la creación de capacidades es preciso fomentar la igualdad por lo que respecta al poder y al protagonismo en todos los niveles entre:

- las pequeñas y grandes empresas;
- los pequeños empresarios de un sexo y del otro;
- las mujeres y los hombres que trabajan en las PYME.

Muchos proyectos que promueven la igualdad de género en las PYME se centran sobre todo en alentar la iniciativa empresarial de la mujer y la adquisición de calificaciones. Igualmente importante es recomendar a este tipo de empresas que practiquen la igualdad de oportunidades y de trato con los miembros de su personal, y hacerles comprender las bondades y beneficios que entraña una actitud favorable a la igualdad de oportunidades.

En la Recomendación núm. 189 se anima a los Estados Miembros a que contemplen la posibilidad de organizar diversos servicios de apoyo para fortalecer el crecimiento y la competitividad de las PYME, tal como la prestación de «asistencia para una mejor comprensión y aplicación de la legislación laboral, con inclusión de las disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores, así

como para el desarrollo de los recursos humanos y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres» (párrafo 11, apartado *k*). Las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores deberán considerar su «participación en actividades que tengan por objeto mejorar la calidad y la productividad y promover la ética profesional, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación» (párrafo 17, apartado *h*).

El programa WEDGE de la OIT (Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género) desempeña un papel crucial a la hora de lograr que en la labor de la OIT relativa a las PYME se incorporen importantes cuestiones conexas con la igualdad de género, y que se documenten las buenas prácticas en este campo.

R. 189: Creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998

→ Véase también **Iniciativa empresarial de la mujer**

Personal de enfermería

La denominación de «personal de enfermería» engloba a todas las categorías de personas que prestan servicios y asistencia de enfermería a cambio de una remuneración. La legislación nacional en la materia debe precisar las condiciones que deben reunirse para tener derecho al ejercicio de la práctica de la enfermería, y ésta debería restringirse a las personas que reúnen tales requisitos.

Toda persona que preste servicios de enfermería, independientemente de su sexo y sus características, debe disfrutar de condiciones de trabajo como mínimo equivalentes a las de los demás trabajadores en lo que se refiere a las horas de trabajo (incluidas las horas extraordinarias), el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, la licencia de estudios, la licencia de maternidad, la licencia por enfermedad y la seguridad social. Asimismo debe recibir la misma remuneración por un trabajo de igual valor.

Todo miembro del personal de enfermería debe pasar exámenes médicos al comienzo y al terminar un empleo, y a intervalos regulares durante la prestación de sus servicios. Sin embargo, si al someter a una mujer a este tipo de exámenes se detectara que está embarazada, ello no debería ser causa de despido. Si bien discriminar a alguien por su condición de VIH positivo es inadmisibles, la enfermería es una de las profesiones en las que esa consideración ha de sopesarse al evaluar la idoneidad de una persona para desempeñar su trabajo; en este caso, la carga de la prueba con que se demostrará la ineptitud para cumplir las funciones propias de la profesión debe correr por cuenta del empleador.

El personal de enfermería no debería quedar expuesto a riesgos especiales. Cuando ello sea inevitable, se deben tomar medidas para reducir al mínimo su exposición a tales riesgos. Las mujeres embarazadas o padres de hijos de corta edad, cuya tarea normal pudiera ser perjudicial para su salud o la de sus hijos, deben ser transferidos, sin merma de sus derechos, a otro trabajo adecuado a sus circunstancias.

Es preciso emprender y mantener al día estudios para determinar los riesgos laborales especiales a que pudiera estar expuesto el personal de enfermería, con objeto de poder evitarlos. Habría que tomar las medidas apropiadas para supervisar la aplicación de las disposiciones concernientes a la protección de la salud y la seguridad del personal de este sector. Se debe procurar la colaboración del personal de enfermería y sus organizaciones para que tales disposiciones se apliquen eficazmente.

La enfermería es una profesión en la que siguen predominando las mujeres. Los hombres deben gozar de las mismas posibilidades de acceso a esta actividad, y es preciso alentarlos a adoptarla como carrera profesional.

C. 149 y R. 157: Personal de enfermería, 1977

→ Véase también **Licencia pagada de estudios; Maternidad, protección de la; Prestación de cuidados; Protección social; Seguridad social; Tiempo de trabajo; Trabajo nocturno**

Personal docente

La profesión docente se caracteriza por una gran presencia femenina, sin embargo, las mujeres se concentran en los rangos inferiores. En la Recomendación conjunta de la OIT/UNESCO adoptada en 1966, relativa a la situación del personal docente, se subraya que no debe existir ninguna forma de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, origen nacional o social, o posición económica en todos los aspectos de la preparación y del empleo de los maestros. Según esta Recomendación:

- el matrimonio no debe ser considerado un obstáculo para el nombramiento o la continuidad en el empleo de las mujeres docentes, ni debería incidir en su remuneración o en otras condiciones de trabajo;
- se debe prohibir a los empleadores finalizar los contratos de servicio por motivos de embarazo y descanso de la maternidad;
- debe considerarse la posibilidad de crear guarderías o jardines de infancia cuando parezca deseable cuidar de los hijos de los maestros con responsabilidades familiares;

- se deben adoptar medidas para permitir que el personal docente con responsabilidades familiares pueda conseguir puestos cerca de su domicilio y para que las parejas formadas por maestros puedan conseguir una plaza en el mismo vecindario o en la misma escuela;
- cuando se den las circunstancias apropiadas, se debe alentar al personal docente con responsabilidades familiares que hubieran dejado la profesión antes de alcanzar la edad de jubilación a reintegrarse a la enseñanza;
- se debe facilitar el servicio a tiempo parcial; los docentes que trabajan a tiempo parcial deben recibir proporcionalmente la misma remuneración y disfrutar de las mismas condiciones de empleo que quienes trabajan a tiempo completo, deben gozar de los correspondientes derechos y de la debida protección de la seguridad social, incluida la cobertura proporcionada por los planes de pensiones de los empleadores;
- se deben hacer efectivas las normas dictadas en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919, (núm. 3), y el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm.103)¹⁶;
- se debe alentar a las mujeres docentes con hijos a que continúen en el servicio, mediante medidas que les permitan, a petición suya, tomar una licencia adicional no remunerada de hasta un año después del nacimiento del hijo, sin pérdida del empleo y salvaguardando plenamente todos los derechos derivados de su empleo.

El Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART) se ocupa de supervisar la aplicación de la Recomendación. Entre otras cosas, examina las quejas presentadas por organizaciones del personal docente acerca de la no observancia de sus disposiciones por parte de los Estados Miembros. Tras examinar el contenido de una queja, el CEART se pronuncia y efectúa recomendaciones para resolver los problemas o el conflicto. En el informe elaborado por el CEART en 2006 figura una sección sobre el género en la educación¹⁷.

La Recomendación de la UNESCO relativa a la situación del personal docente de la educación superior complementa la Recomendación de 1966. Fue adoptada en 1997, tras años de trabajo preparatorio por parte de la UNESCO y la OIT, y alude a las normas de la OIT sobre la libertad de sindicación y el derecho a organizarse, a la negociación colectiva y a la igualdad de oportunidades y de trato.

¹⁶ El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), actualiza estos instrumentos.

¹⁷ Para mayor información véase <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb298/pdf/ceart-10.pdf>.

Recomendación conjunta de la OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente, 1966

Recomendación de la UNESCO relativa a la situación del personal docente de la educación superior, 1997

- Véase también **Formación profesional; Maternidad, protección de la; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; Segregación ocupacional**

Plantaciones, trabajadoras de las

Una plantación es una empresa agrícola dedicada al cultivo para la venta, a menudo con fines de exportación. Las mujeres trabajadoras constituyen un importante componente de la mano de obra de las plantaciones y sus derechos están protegidos por el Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110).

Según el Convenio núm. 183 de 2000, las trabajadoras de las plantaciones deben tener derecho al descanso de la maternidad. Al igual que para otras trabajadoras, ese periodo de descanso debe ser, como mínimo, de 12 semanas, de las cuales por lo menos seis han de tomarse después del parto. Debe ser posible prolongar el periodo de descanso si el parto se retrasa o en caso de enfermedad. Puede exigirse un tiempo de calificación para tener derecho a un descanso de la maternidad, pero ese tiempo no puede ser mayor de un total de 150 días de trabajo con el mismo empleador y durante los 12 meses anteriores al parto.

Ninguna mujer embarazada será obligada a efectuar un tipo de trabajo que pudiera ser perjudicial para su salud. Se deben facilitar prestaciones monetarias que garanticen plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado. Al igual que para otras trabajadoras, las prestaciones médicas deberían abarcar la asistencia durante el embarazo, la asistencia en el parto y la asistencia puerperal, así como la hospitalización en caso necesario.

Una trabajadora de una plantación no debe ser despedida por estar embarazada, durante un descanso de la maternidad o por ser madre lactante. Por el contrario, debería garantizársele el derecho a interrumpir su trabajo para cuidar a su hijo.

C. 110: Plantaciones, 1958 (y Protocolo, 1982)

R. 110: Plantaciones, 1958

- Véase también **Despido; Licencia de maternidad; Maternidad, protección de la; Sustancias químicas; Trabajadoras agrícolas (y de otras ocupaciones rurales); Trabajadoras lactantes**

Población económicamente activa

→ Véase **Fuerza de trabajo**

Políticas de contratación pública

Las políticas de contratación pública (u oficiales) constituyen un mecanismo poderoso del que los gobiernos pueden valerse para combatir la discriminación en el empleo recurriendo a la aplicación de un criterio de equidad para conceder contratos públicos. Por ejemplo, entre los requisitos para las empresas concursantes se podría incluir el de contar con una política o con disposiciones en favor de la equidad. En Suiza la ley de contratación pública obliga a las partes que concursan a respetar el principio de la equidad de remuneración entre los hombres y las mujeres; por su parte, la ley de Sudáfrica relativa a la equidad exige que los empleadores interesados en obtener contratos con el Gobierno presenten una declaración de respeto a la igualdad.

→ Véase también **Igualdad de remuneración (salarial)**

Política de empleo y promoción del empleo

El objetivo principal de la política de empleo es conseguir y mantener un alto nivel de empleo productivo libremente elegido¹⁸. Con la promoción del empleo se procura aumentar el número de personas empleadas y reducir el de desempleados. En el Convenio núm. 122 se estipula un marco para orientar las intervenciones en materia de política de empleo encaminadas a reducir la pobreza y promover el desarrollo sin discriminación.

Deberá haber trabajo para todas las personas disponibles y que buscan empleo; ese trabajo deberá ser tan productivo como sea posible, y deberá haber libertad para escoger un empleo. Todos los trabajadores, con independencia de su sexo, deberían tener las máximas posibilidades de recibir la formación necesaria para ocupar el empleo que les convenga y utilizar en él esta formación y las facultades que posean. No se permitirá la discriminación, incluida la fundada en motivos de sexo.

¹⁸ El concepto de empleo productivo se basa en la idea de que ninguna sociedad puede permitirse desperdiciar la capacidad de ninguno de sus miembros.

Se habrá de concebir y aplicar una política activa en materia de empleo a fin de promover el pleno empleo productivo y libremente elegido. Las políticas de este tipo ayudan a estimular el crecimiento económico y el desarrollo, a elevar el nivel de vida, a atender las necesidades de las personas y superar las situaciones de desempleo y subempleo. Los programas destinados a la población y el bienestar para mejorar la situación económica de los grupos particularmente desfavorecidos, como las mujeres migrantes, las mujeres a cargo del sustento de su familia y las jóvenes embarazadas, pueden contribuir a mejorar la situación de muchas mujeres que trabajan.

Las políticas de empleo deberían tener debidamente en cuenta el nivel y la situación de desarrollo económico del país o región. Al respecto, se debería consultar a los representantes de las personas afectadas por las medidas que haya que tomar, en particular, a los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

C. 122 y R. 122: Política del empleo, 1964

R. 169: Política del empleo (disposiciones complementarias), 1984

→ Véase también **Administración del trabajo; Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas**

Precariedad laboral

La precariedad laboral se caracteriza por una combinación de factores:

- el trabajo de duración determinada o una probabilidad elevada de que el trabajador pierda su trabajo;
- escasas o nulas posibilidades de que el trabajador pueda negociar las condiciones de empleo;
- ausencia de prestaciones o de disposiciones en materia de seguridad social;
- bajos ingresos junto con una situación de pobreza (Rodgers, 1989).

En todo el mundo, las mujeres suelen estar en una situación laboral precaria más frecuentemente que los hombres, quienes por lo general tienen un trabajo a tiempo completo, regular y remunerado. El «empleo temporal permanente», caracterizado por una sucesión de contratos de corta duración o de contratos por un período determinado y con breves pausas entre ellos, es muy frecuente entre las mujeres que trabajan. Las mujeres también están excesivamente representadas entre las trabajadoras a domicilio, las trabajadoras eventuales y las trabajadoras del sector informal, y constituyen una inmensa mayoría entre quienes realizan una aportación al trabajo familiar sin remuneración.

En virtud de los convenios que protegen los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las mujeres y los hombres cuyos trabajos son precarios gozan de igual protección.

R. 198: Relación de trabajo, 2006

→ Véase también **Protección social; Tiempo parcial, trabajadoras a; Trabajo atípico; Trabajo eventual (u ocasional)**

Prestación de cuidados

La prestación de cuidados puede definirse de forma amplia como la labor de ayudar a atender las necesidades físicas, psicológicas, emocionales y de desarrollo de una o más personas. Por lo general, los destinatarios son niños pequeños de uno y otro sexo, escolares, personas enfermas, personas con una discapacidad o personas mayores. La responsabilidad de prestar dichos cuidados habitualmente corre por cuenta de servicios de salud públicos y privados, asistentes sociales de organismos regulados por el Estado o del sector público, agencias de prestación de cuidados públicas o privadas, empresas de empleo, organizaciones voluntarias y de la comunidad, organizaciones o redes religiosas, así como familiares y amigos. Cada una de estas categorías se corresponde con distintos entornos y modalidades de prestación de cuidados.

La prestación de cuidados es difícil de establecer a los fines normativos y de la formulación de políticas. Es posible que tenga lugar de forma visible, tal es el caso del empleo formal en instituciones, o de forma invisible e informal en el hogar (el propio o el de otra persona); en ocasiones, se trata de un trabajo remunerado, aunque no siempre. La intensidad y el nivel de esfuerzo que supone esta actividad varía ampliamente: aunque unas veces se limita poco más que a cuidar y vigilar, otras puede suponer la atención física y psicológica casi permanente de una persona en el marco de una situación íntima y estresante que además entraña graves responsabilidades de carácter paramédico. La aportación emocional que exige es muy superior a la que exigen otras formas de trabajo. Todos estos elementos complican la tarea de políticos y estadísticos de establecer una definición clara y práctica de la prestación de cuidados (Daly, 2001, págs. 16 a 18).

Hoy en día en general ya se admite que la prestación de cuidados es un trabajo en sí mismo, cualquiera sea el entorno en el que se realice. Sin embargo, esta aceptación es muy reciente y se produjo en medio de presiones encontradas de, por una parte, economistas y políticos ortodoxos partidarios de reducir la carga financiera que entraña la prestación de cuidados para el Estado y, por la otra, de feministas que tratan de que la prestación de cuidados sea visible y

cuantificable. Cabe decir que quienes prestan cuidados a otras personas suelen no considerarse trabajadores en el estricto sentido del término incluso si perciben una remuneración financiera.

Con gran frecuencia, no media remuneración alguna, pese a lo cual este trabajo no remunerado también comienza a gozar de reconocimiento. En 2006 la OIT reconoció expresamente como trabajo «el trabajo no remunerado en la familia y la comunidad, y que se ignora, a menudo, en la actual reflexión sobre la economía y la sociedad ... gran parte de este tipo de trabajo lo realizan las mujeres, y éste resulta esencial para el bienestar no sólo de los jóvenes, de las personas de edad o de los enfermos, sino también para los que tienen un trabajo remunerado» (OIT, 2006a, pág. vi).

El trabajo de prestación de cuidados es también una manifestación extrema de la segregación ocupacional horizontal y la segregación ocupacional vertical en función del sexo. Las mujeres siguen siendo las principales responsables de la «economía de prestación de cuidados» como extensión o como parte del trabajo del hogar. La prestación de cuidados no goza del debido reconocimiento: si se realiza en el marco de un empleo, está mal remunerada, y si se enmarca en las tareas del hogar, carece de remuneración alguna.

Es evidente que esta modalidad de trabajo cobrará mayor importancia debido a los cambios demográficos y a los cambios relativos a la familia, los cambios en la situación social y económica de la mujer, y los cambios en los Estados de bienestar. Es muy probable que la noción de ambos conceptos, la prestación de cuidados como trabajo y la necesidad de contar con quien preste cuidados, evolucione y se amplíe. Tanto quienes ejercen la prestación como quienes se benefician de ella tienen derechos, por lo que es preciso regular los derechos y las responsabilidades de quienes se ocupan de la prestación. Es imprescindible que haya una voz colectiva capaz de negociar y de defender al personal prestador de cuidados, en particular, a quienes se encuentran fuera de una relación comercial. Sin embargo, en la actualidad, la diversidad del trabajo de prestación de cuidados, que abarca la esfera pública y la privada así como una gran variedad de entornos y tareas, torna difícil el cometido de lograr una voz y una representación uniforme para todos los miembros de la fuerza de trabajo de este sector.

A la hora de regular la prestación de cuidados el Estado debería desempeñar cuatro funciones:

- establecer un marco de regulación apropiado que conste de normas para la elaboración de leyes y reglamentos aceptables para quienes se ocupan de la prestación y quienes se benefician de ella, y normas y reglas destinadas a las instituciones y a las agencias directamente involucradas en la prestación y la gestión de esta actividad;

- decidir qué transferencias de ingresos, si las hubiere, se deberían prever, y quiénes serían los destinatarios;
- establecer un sistema de vigilancia, evaluación y sanciones;
- crear instituciones que presten cuidados suplementarios y que sean acordes con la estructura socioeconómica (por ejemplo, instar a las aldeas a suministrar instalaciones comunales, o a las empresas a contar con locales cerca del lugar de trabajo o en el propio lugar de trabajo) (Daly, 2001, pág. 22).

Hasta la fecha, la única norma de la OIT que se ocupa específicamente del personal dedicado a la prestación de cuidados es el Convenio sobre el personal de enfermería (núm. 149) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 157), de 1977. Las normas de la OIT aplicables a otras categorías de trabajadores también son válidas para quienes ejercen la prestación de cuidados, en especial, por lo que respecta a la igualdad de oportunidades, de trato y de remuneración, el derecho de asociación y de negociación colectiva y a la edad mínima. Como se ha señalado anteriormente, la fragmentación del sector y las actitudes discriminatorias tornan difícil el goce efectivo de estos derechos.

C. 149 y R. 157: Personal de enfermería, 1977

- Véase también **Economía informal; Licencia parental; Licencia por enfermedad familiar; Personal de enfermería; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; Trabajadoras de edad; Trabajadoras del servicio doméstico; Trabajo a domicilio; Trabajo del hogar**

Prestación de cuidados a las personas de edad

Habida cuenta del aumento de la esperanza de vida y de las edades de los integrantes de la población mundial, son cada vez más los trabajadores de uno y otro sexo que en todas partes prestan cuidados a la gente de edad o a padres o familiares incapacitados. Los gobiernos han tomado conciencia de que el creciente número de personas mayores que necesitan atención representan una carga financiera importantísima para el Estado. Así pues, hay un debate abierto sobre la gestión de la prestación de cuidados a personas mayores y la división de este sector entre las esferas pública y privada.

El cuidado de los ancianos se aborda implícitamente en el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, y en este sentido algunos Estados están adoptando medidas congruentes con las disposiciones del Convenio. En algunos países industrializados, por ejemplo, los Estados Unidos, Canadá y Australia, se han puesto en marcha diversos programas de asistencia a los miembros de la familia que atienden a familiares ancianos. Otros países orientan este tipo de

programas directamente a la gente mayor; en cualquier caso, se puede considerar que se trata del punto de partida para la concepción de programas más orientados a atender las necesidades de quienes prestan los cuidados. En unos pocos países los empleadores contribuyen a financiar servicios destinados a atender precisamente las necesidades de estas personas (OIT, 1993b, capítulo 5).

Las mismas cuestiones en materia de igualdad de género son válidas para el cuidado de las personas mayores y para otras responsabilidades familiares. Tanto los hombres como las mujeres deben gozar de las mismas oportunidades para poder atender a las necesidades de sus familiares de edad, y allí donde la mujer siga siendo la prestadora principal de cuidados, ello no debería atentar contra sus posibilidades de acceso al empleo, a una remuneración o a progresar en la carrera.

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

→ Véase también **Cuidado de los hijos y de la familia, servicios e instalaciones para el; Licencia por enfermedad familiar; Prestación de cuidados; Responsabilidades familiares, trabajadoras con**

Prestaciones de maternidad (asistencia médica; monetaria)

El Convenio núm. 183, con el que se revisó el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 103, de 1952, dispone que cuando una mujer se ausente de su trabajo con un descanso o licencia por maternidad, tendrá derecho a percibir unas prestaciones en dinero suficientes para garantizar plenamente su manutención y la de su hijo, con un nivel de vida adecuado. Tendrá asimismo derecho a prestaciones médicas, prenatales, durante el parto y puerperales, así como la hospitalización cuando sea necesaria. De conformidad con el Convenio núm. 103, podrá escoger libremente un médico, así como entre un hospital público o privado.

Las prestaciones en metálico se concederán bien a través de un sistema de seguridad social obligatorio, bien con cargo a los fondos públicos. Cuando estas prestaciones en dinero provengan de un sistema de seguridad social obligatorio y estén determinadas en función de sus ingresos, no deben ser inferiores a los dos tercios de los ingresos previos de la mujer considerados o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones (Convenio núm. 183, artículo 6, párrafo 3)). En la Recomendación núm. 191 se estipula que cuando sea posible, y previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, esas prestaciones deben elevarse a un monto igual a la totalidad de las ganancias anteriores o de las que se tomen en cuenta para

calcular las prestaciones. El empleador no debe estar obligado a costear estas prestaciones por su cuenta.

C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952

C. 103: Protección de la maternidad (revisado), y R. 95: Protección de la maternidad, 1952

C. 110: Plantaciones, 1958 (y Protocolo, 1982)

C. 165: Seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987

C. 181: Agencias de empleo privadas, 1997

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000

- Véase también **Licencia de maternidad; Maternidad, protección de la; Maternidad, protección de la salud durante la; Radiaciones, protección contra las**

Prestaciones de vejez

- Véase **Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez)**

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Los principios fundamentales en el mundo del trabajo y los derechos básicos de los trabajadores derivan de los principios y derechos consagrados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia. Estos principios y derechos conciernen a:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición del trabajo infantil, y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los principios y derechos fundamentales han quedado plasmados en ocho convenios fundamentales (ello significa que los Estados Miembros ratificantes se comprometen a proyectar sus disposiciones en la legislación y en la práctica):

- libertad sindical y derecho a la negociación colectiva: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);

- eliminación del trabajo forzoso u obligatorio: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105);
- erradicación del trabajo infantil: Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);
- eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación: Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

En 1998 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. La Declaración es un instrumento promocional y pretende reafirmar el compromiso de todos los Estados Miembros de la OIT con los principios y derechos fundamentales a los que deben adherirse todos los países por el hecho mismo de pertenecer a la Organización, aun cuando todavía no hayan podido ratificar los correspondientes convenios.

Todos los principios y derechos fundamentales y los convenios fundamentales guardan una relación directa con las mujeres que trabajan, pero los que protegen los derechos a la no discriminación guardan una relación más directa con la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo. Así, todos los Estados Miembros de la OIT deben respetar, aplicar y promover el principio de la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación, que abarca la igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor, y la igualdad de oportunidades y de trato.

El seguimiento de la Declaración consta de tres partes: los informes anuales de los Estados Miembros que no han ratificado los convenios conexos; el informe global elaborado por la OIT cada año a lo largo de un período de cuatro años sobre cada una de las cuatro categorías mencionadas antes; y, sobre la base de la discusión de estos informes globales en la Conferencia Internacional del Trabajo, la determinación, por parte del Consejo de Administración de la OIT, de las prioridades en materia de cooperación técnica para asistir a los Estados Miembros a poner en práctica los principios y derechos contenidos en la Declaración.

La OIT cuenta con un programa especial dedicado a la promoción de la Declaración, desde el que se facilita apoyo en forma de cooperación técnica, se presta asesoramiento técnico a los Estados Miembros, se vela por la elaboración de los informes anuales y globales, se publican otros informes y estudios, y se organizan seminarios, mesas redondas y programas de creación de

capacidad en torno al tema destinados a los mandantes de la OIT y a otros interesados.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998

Procedimientos de selección

Los procedimientos de selección, como las pruebas y entrevistas, deben ser validados para garantizar su pertinencia respecto del puesto de trabajo. El lugar en el que se realizan las pruebas y las entrevistas debe ser de fácil acceso y contar con transporte público en las proximidades.

Todos los candidatos, sin distinción de sexo ni de otras características, deberán ser sometidos a las mismas pruebas y preguntas, y las respuestas deben ser evaluadas objetivamente por más de una persona (preferiblemente por personas de diferentes sexos).

En los procedimientos de selección para un empleo no deben incluirse pruebas de embarazo. Los candidatos tampoco tendrán que revelar su estado civil.

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000

→ Véase también **Acceso al empleo; Discriminación; Estado civil; Maternidad, protección de la**

Programas especiales de obras públicas

Los programas de actividades con alto coeficiente de empleo son programas de desarrollo de infraestructuras (programas de obras públicas destinados a satisfacer necesidades básicas en zonas rurales, urbanas y suburbanas) financiados mediante inversiones públicas, con el objetivo de crear y mantener empleo e ingresos. Pueden servir a la vez para reducir la pobreza y para atender necesidades esenciales en las zonas de desempleo y de subempleo generalizados. Debería prestarse especial atención a la creación de oportunidades de empleo para las mujeres, los jóvenes y otros grupos desfavorecidos.

Los trabajadores empleados en estos programas deben ser reclutados de entre quienes deseen serlo voluntariamente, sin apartarlos de otras actividades productivas. Las condiciones de empleo ofrecidas deberían estar en consonancia con la legislación y la práctica nacionales. Es necesario adoptar disposiciones legales que rijan el acceso al empleo, las horas de trabajo, la remuneración, las

vacaciones pagadas, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social, y ofrecer programas de formación profesional.

Deben realizarse especiales esfuerzos – mediante programas de promoción, información y desarrollo de capacitaciones – para proporcionar igualdad de acceso a las mujeres necesitadas y garantizar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Se debe combatir el abuso del trabajo «voluntario» y no remunerado de las mujeres como parte de la contribución de las comunidades. Unos servicios adecuados para el cuidado de los hijos y facilidades para el transporte (cuando el trabajo las obliga a largos desplazamientos) constituyen incentivos eficaces para aumentar la participación de las mujeres necesitadas en dichos programas.

R. 169: Política del empleo (disposiciones complementarias), 1984

→ Véase también **Accidentes del trabajo, prestación por; Asignaciones familiares; Condiciones y prestaciones derivadas del empleo; Maternidad, protección de la; Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez); Sobrevivientes, prestación a**

Protección social

La protección social es «la prestación de un apoyo social general básico a todos los ciudadanos, con independencia de su contribución o historia laboral». Ello supone, por ejemplo, un subsidio a los individuos fundado en la necesidad, más que en unos derechos adquiridos, y una atención sanitaria para toda la población.

El acceso a un nivel adecuado de protección social como derecho humano universal de todas las personas quedó consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944). Se armoniza de esta manera la protección de la vida y la salud de los trabajadores de todas las ocupaciones, la protección del bienestar de los niños y de la madre, el acceso a una nutrición y una vivienda adecuadas, y la igualdad en materia de educación y de oportunidades profesionales.

Sin embargo, en la actualidad la realidad es que sólo el 20 por ciento de la población mundial goza de acceso a una protección social adecuada, y más de la mitad carece de protección social. Mientras el proceso de globalización entraña una mayor inseguridad tanto para los trabajadores como para los empleadores, y ejerce una fuerte presión en los gobiernos para que recorten el gasto público y así reducir los costos laborales, los sistemas de protección social hacen frente al envejecimiento de la población (con una esperanza de vida a la edad de jubilarse que aumenta continuamente en aproximadamente 1,5 años cada decenio) y a cambios radicales en la organización del mercado de trabajo.

En los países industrializados el desafío que se plantea es prestar suficiente protección en una situación de gran incertidumbre para el mercado de trabajo, y la necesidad de combatir la pobreza y la exclusión social a fin de evitar que algunas partes de la población queden atrapadas en la miseria y la exclusión. Ello significa, en primer lugar, diseñar nuevas formas de protección más adecuadas a la movilidad cada vez mayor de los trabajadores, y, en segundo lugar, combinar las políticas de inclusión social con regímenes que garanticen unos ingresos mínimos. En los países en desarrollo los procesos de urbanización, industrialización y migración de la mano de obra en gran escala han socavado las formas tradicionales de protección prestada por la familia extensa y la comunidad. El propio trabajo no remunerado de la mujer muchas veces termina sustituyendo a la protección social. Es acuciante la necesidad de nuevos sistemas colectivos con los que proteger a las personas que ya no pueden contar con las redes tradicionales de solidaridad.

Uno de los objetivos estratégicos clave de la OIT es facultar a los países a fin de que extiendan la protección social a todos los grupos de la sociedad y mejoren las condiciones de trabajo y de seguridad y salud laborales. Se procura promover este cometido mediante un conjunto de herramientas, instrumentos y políticas encaminadas, mediante la acción gubernamental y el diálogo social permanente, a garantizar que las mujeres y los hombres gocen, en pie de igualdad, de condiciones de trabajo decorosas, seguras, que respeten la dignidad humana, tengan en cuenta los valores familiares y sociales, permitan las debidas indemnizaciones en caso de pérdida o reducción de los ingresos, permitan el acceso a servicios sociales y médicos y respeten el derecho al tiempo libre y al descanso.

Las diferentes formas en que se aborda la protección social en los países desarrollados y en los países en desarrollo ilustran la necesidad de tener en cuenta la diversidad de las situaciones de cada país: por ejemplo, si bien en los países con una población que envejece es posible que la preocupación más acuciante sea la de las pensiones, en los países pobres, en los que la esperanza de vida es más baja, en especial en el contexto de pandemias como las del VIH/SIDA y la malaria, las guerras y los enfrentamientos, la máxima prioridad es la prestación de suficiente atención de salud.

La mayoría de las personas que tienen escasa protección social, o carecen de ella, pertenecen a la economía informal, sector en el que predominan las mujeres. En los países en desarrollo, las mujeres realizan algún tipo de trabajo informal (Jhabvala y Sinha, 2006). Al tratar de brindarles cobertura de la protección social, se debe tener en cuenta que las trabajadoras de la economía informal están particularmente expuestas a múltiples riesgos debido a la doble función que les impone su entorno laboral y las tareas del hogar, a su mayor grado de exclusión social y a las dificultades derivadas de pertenecer a un sector caracterizado por la diversidad ocupacional y la dispersión geográfica. Los

mecanismos de protección social tradicionales (por ejemplo, los familiares, el cuidado prestado por niños, las fuentes de crédito local y los grupos de ahorro, etcétera) no siempre son eficaces, y a menudo discriminan a la mujer. Las medidas en materia de protección social dirigidas a estas mujeres deben contemplar una diversidad de cuestiones, los alimentos, el agua, la atención de salud, la atención de los niños, la vivienda y la educación. Pueden adoptar la forma de planes de seguro social en pequeña escala, ejecutados a través de organizaciones de mujeres. Un ejemplo digno de mención es la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia de la India, que cuenta con un programa de seguro social contributivo global.

En particular, la protección no debe servir para imponer opciones sociales que competen a la soberanía nacional y a la libertad de las personas. Si, por ejemplo, la igualdad entre los hombres y las mujeres es un principio cuya validez ha sido reconocida por todos los Miembros de la OIT, esta *igualdad* no se ha de considerar como signo de *identidad* de la situación. Esto significa, por ejemplo, que los sistemas de seguridad social deben respetar los derechos de las mujeres que han consagrado toda su vida o parte de ella al trabajo en la familia más que al sector comercial.

C. 155 y R. 164: Seguridad y salud de los trabajadores, 1981

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 103: Protección de la maternidad (revisado), y R. 95: Protección de la maternidad, 1952

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000

CTM: Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

→ Véase también **Maternidad, protección de la; Salud y seguridad en el trabajo; Seguridad social**

Prueba, período de

Un período de prueba es un tiempo de formación o de empleo destinado a valorar la aptitud de una persona para un determinado puesto de trabajo. Debe aplicarse de manera uniforme a todos los trabajadores recién contratados, y sus características deben determinarse en consulta con los sindicatos. La duración del período de prueba debe depender de las características del lugar de trabajo y del tiempo necesario para alcanzar el nivel de rendimiento necesario.

R

Radiaciones, protección contra las

No existe ningún límite especial de exposición a las radiaciones en el trabajo para las mujeres en general, pero, a la vista de los problemas médicos especiales que pueden plantear para las mujeres en edad de tener hijos y la posibilidad de que el feto sea más sensible a las radiaciones, se deberían contemplar mayores controles y precauciones para las trabajadoras embarazadas.

En las disposiciones del Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115), no se establecen diferencias por razón de sexo. Sin embargo, el *Repertorio de la OIT sobre la protección de los trabajadores contra las radiaciones (radiaciones ionizantes)* publicado en 1986 incluye, además de los trabajadores, a los estudiantes y aprendices de entre 16 y 18 años de edad y a las mujeres embarazadas que por su trabajo están expuestas a radiaciones en las categorías de personas que sólo podrán trabajar en condiciones «en las que resulte sumamente improbable que la exposición anual sobrepase tres décimos de los límites de dosis».

Las Recomendaciones de la Comisión Internacional de Protección Radiológica (CIPR), publicadas en 1990, guardan relación con la aplicación del Convenio núm. 115 en la materia, en el sentido de la «evolución de los conocimientos» y los «nuevos conocimientos» (artículo 3, párrafo 1) y artículo 6, párrafo 2) del Convenio). La CIPR recalca que el trabajo de las mujeres embarazadas no debería entrañar una probabilidad significativa de dosis y exposiciones elevadas a radiaciones accidentales. Por lo que respecta a la protección del feto, recomienda que cuando las mujeres en edad de procrear realicen un trabajo que las exponga a riesgo de exposición, el nivel de protección prestada al feto deberá ser comparable al que se exige en relación con los miembros del público en general, y la protección de la madre deberá ser acorde a esta disposición (OIT, 1992)¹⁹. Por consiguiente, los empleadores deben hacer todos los esfuerzos razonables para proporcionar a los trabajadores un empleo alternativo adecuado en aquellos casos en que se determine que un trabajador, por razones de salud, no puede continuar desempeñando un trabajo expuesto a las radiaciones.

Al enterarse de su embarazo, la trabajadora debe comunicarle esa circunstancia a su empleador para que, de ser necesario, se modifiquen las condiciones

¹⁹ Véase CEACR, observaciones generales sobre el Convenio núm. 115, 1992.

en que trabaja. Notificar que se está embarazada no debe ser motivo de discriminación o exclusión del trabajo.

La exposición a fuentes radiactivas también puede ser perjudicial para la salud reproductiva del varón, y puede provocar esterilidad y efectos mutantes. Por consiguiente, la legislación encaminada a proteger las funciones reproductivas de la mujer debería ampliarse a fin de que hiciera lo propio respecto de los hombres.

Sigue en curso el debate acerca de si la radiación de las pantallas de los ordenadores y las impresoras entraña un riesgo significativo para los trabajadores que utilizan estos recursos intensivamente.

C. 115 y R. 114: Protección contra las radiaciones, 1960

R. 157: Personal de enfermería, 1977

R. 194: Lista de enfermedades profesionales, 2002

Normas básicas internacionales de seguridad para la protección contra la radiación ionizante y para la seguridad de las fuentes de radiación, 1994²⁰

→ Véase también **Maternidad, protección de la; Maternidad, protección de la salud durante la; Ordenadores; Seguridad y salud en el trabajo**

Reclamación, procedimientos de

Todo trabajador o trabajadora que, a título individual o juntamente con otros, considere que tiene motivos para reclamar por el trato que recibe en el empleo, debe tener el derecho a presentar una reclamación y a que ésta se tramite por los cauces adecuados, sin que ello le reporte ningún perjuicio.

En el lugar de trabajo se deben establecer procedimientos de examen de las reclamaciones basadas en prácticas discriminatorias de empleo o de trato, procedimientos que deben estar al alcance de todos los trabajadores. Algunos procedimientos de reclamación comienzan con un acto de conciliación, ya sea formal o informal, con el propósito de ayudar a las partes a encontrar una solución. El empleador y los trabajadores o sus representantes deben establecer y aplicar en el lugar de trabajo procedimientos lo suficientemente amplios para resolver toda clase de reclamaciones. Estos procedimientos deben incluir:

- un comité (de hombres y mujeres) compuesto por representantes del personal y de la dirección para supervisar el sistema, estudiar las quejas,

²⁰ Para mayor información véase Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA). 2003. *Normas básicas internacionales de seguridad para la protección contra la radiación ionizante y para la seguridad de las fuentes de radiación* (edición en CD-ROM). Colección Seguridad, núm. 115-1 (Viena).

reunir información pertinente, efectuar las indagaciones oportunas sobre la realidad de los hechos, decidir en consecuencia y llevar a la práctica las decisiones;

- un procedimiento, y su correspondiente explicación del modo de presentación de quejas contra prácticas discriminatorias, que se dé a conocer a todos los trabajadores y a quienes soliciten empleo;
- las bases para la justificación de las quejas por razones de discriminación, que no deberían limitarse a la identificación de un determinado grupo o sexo;
- un procedimiento uniforme basado en criterios objetivos, para la evaluación y resolución de las quejas; y
- una serie de sanciones eficaces y de los correspondientes procedimientos de aplicación para aquellos que resulten responsables de prácticas y trato discriminatorio.

Los procedimientos de reclamación deben ser imparciales y permitir una rápida resolución del asunto. A los trabajadores se les debe informar acerca de ellos y animarlos a presentar quejas contra toda práctica discriminatoria. Debe existir también la posibilidad de apelar las decisiones en la resolución formal de conflictos laborales y se debe dar plena importancia a la necesidad de confidencialidad.

R. 92: Conciliación y arbitraje voluntarios, 1951

R. 130: Examen de reclamaciones, 1967

- ➔ Véase también **Acoso sexual; Acoso y presión; Indemnizaciones y sanciones; Medidas disciplinarias**

Recursos humanos, desarrollo de los

Las percepciones profundamente arraigadas acerca del trabajo de los hombres y las mujeres han demostrado ser un importante obstáculo para la igualdad de género. El desarrollo de los recursos humanos debería cambiar estas actitudes tradicionales, concienciando acerca de ellas, invirtiendo en el capital humano de las mujeres y acrecentando así sus posibilidades para optar a un empleo.

Habría que redoblar los esfuerzos para informar y concienciar al público en general, así como a los padres y los empleadores, sobre la necesidad de sustituir las actitudes tradicionales por una nueva comprensión del trabajo y la igualdad de género. También es esencial desarrollar los recursos humanos en el nivel de las empresas, instando a la participación de los trabajadores. Concretamente

convendría desarrollar e implementar políticas y programas adecuados en los siguientes campos:

- orientación y formación profesional, estrechamente ligadas al empleo;
- formación de personal directivo y de trabajadores por cuenta propia;
- programas destinados a determinadas áreas o ramas de la actividad económica y a determinadas categorías de la población;
- promoción de la igualdad de género en materia de formación profesional y empleo;
- formación profesional de trabajadores migrantes;
- capacitación de personal para actividades de orientación y formación profesionales, para investigación y aspectos administrativos, y para servir en los órganos representativos.

La orientación y la formación cumplen un papel esencial a la hora de diversificar las opciones profesionales de las mujeres y facilitar su acceso a puestos mejor pagados, al trabajo autónomo, a los cargos de dirección y a la actividad empresarial.

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 117: Política social (normas y objetivos básicos), 1962

C. 140: Licencia pagada de estudios, 1974

C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

→ Véase también **Acceso al empleo; Formación profesional; Oportunidades profesionales; Segregación ocupacional; Orientación profesional**

Relación de trabajo

La relación de trabajo es el vínculo jurídico entre el empleador y el empleado, y tiene lugar cuando alguien realiza un trabajo o presta un servicio en determinadas condiciones a cambio de una remuneración (OIT, 2006b, pág. 3)²¹.

Mediante la relación de trabajo, independientemente de cómo ésta se defina, se crean derechos y obligaciones recíprocas entre un empleado y su empleador. Ha sido y continúa siendo el principal vehículo a través del cual el personal accede a los derechos y prestaciones asociados con el empleo en las áreas

²¹ En este informe se aborda exhaustivamente la relación de trabajo en la legislación y en la práctica, y se cubren unos sesenta Estados Miembros de diferentes zonas, con diferentes sistemas y tradiciones jurídicas.

del derecho laboral y la seguridad social. La existencia de una relación de trabajo es la condición que determina la aplicación de las disposiciones legales en materia jurídica y de seguridad social destinadas a los empleados. Constituye el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y el alcance de los derechos y obligaciones del empleador para con su personal.

Es de fundamental importancia que la relación de trabajo sea responsable, transparente, justa y equitativa ante el creciente número de trabajadores dependientes que carecen de protección debido a una diversidad o una combinación de factores:

- el ámbito de la ley es demasiado restringido, o se interpreta de forma muy poco amplia;
- la ley está mal formulada o es ambigua y, por lo tanto, su alcance no es preciso;
- la relación de trabajo es encubierta;
- la relación es objetivamente ambigua, y siembra dudas con respecto a si la relación de trabajo realmente existe o no;
- la relación de trabajo evidentemente existe, pero no está claro quién es el empleador, qué derechos tiene el trabajador y quién es su superior;
- falta cumplimiento y aplicación.

En consecuencia, es preciso plantearse preguntas como las siguientes:

- ¿cuándo existe una relación de trabajo?
- ¿qué es una relación de trabajo ambigua?
- ¿en qué consiste una relación de trabajo encubierta?
- ¿qué es una relación de trabajo plural o «triangular»?
- ¿a quién se considera empleado?
- ¿a quién se considera empleador?

En la Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo figuran varias referencias a la igualdad de género y la no discriminación. En el párrafo 5 se estipula que «los Miembros deberían velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades». En el párrafo 6 se insta a los Estados Miembros a «velar especialmente por que en la política nacional se aborde la cuestión de la dimensión de género, dado que las mujeres

que trabajan predominan en determinados sectores y ocupaciones en los que existe una elevada proporción de relaciones de trabajo encubiertas o en los que existe falta de claridad en lo que atañe a la relación de trabajo» y a «establecer políticas claras sobre la igualdad de género y mejorar el cumplimiento de la legislación y los acuerdos pertinentes en el ámbito nacional, de modo que pueda abordarse de manera eficaz la dimensión de género».

R. 198: Relación de trabajo, 2006

→ Véase también **Economía informal; Empleado; Empleador; Flexibilidad laboral; Precariedad laboral; Teletrabajo; Tiempo parcial, trabajadoras a; Trabajadoras autónomas; Trabajadoras de edad; Trabajadoras dependientes; Trabajadoras migrantes; Trabajo a domicilio; Trabajo atípico; Trata de personas**

Representación y protagonismo

En el contexto actual de globalización, fragmentación del mercado de trabajo y disminución de la función del Estado en el desarrollo social y económico, los mecanismos y las instituciones destinados a representar y «hacer oír la voz» de una amplia gama de trabajadores brillan por su ausencia. Los trabajadores agrícolas y los trabajadores atípicos de toda clase, incluidos los trabajadores migrantes clandestinos, son privados de la libertad sindical y de la posibilidad de ejercer su derecho al reconocimiento efectivo de la negociación colectiva. Los propietarios de microempresas y de pequeñas y medianas empresas también tropiezan con tremendos obstáculos para asociarse a unas organizaciones de empleadores que han sido concebidas para empresas más grandes.

Habida cuenta de que las mujeres constituyen una gran proporción, si no la mayoría, de la fuerza de trabajo que enfrenta esta situación, esta falta de representación y protagonismo es sinónimo de discriminación indirecta. Un elemento crucial para la habilitación de la mujer es que en las más altas esferas del diálogo social su voz sea oída en la misma medida que la de los hombres. Ello sólo puede lograrse si entre los interlocutores sociales existe una representación equilibrada desde el punto de vista del género. Una participación proporcionada en el nivel de adopción de decisiones puede dar lugar a la introducción de leyes y políticas equitativas por lo que respecta al género en temas como la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, un acceso igualitario a las oportunidades de empleo, y una mejor protección social de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo informal e inseguro.

Los sindicatos son cada vez más concientes de la ventaja y la necesidad de organizar y representar los intereses de una fuerza de trabajo cada vez más multi-

facética. Ello exige un cambio radical en cuanto a sus estrategias en materia de organización y de creación de alianzas, a sus estructuras institucionales y a los servicios que prestan. Han de distanciarse de la noción histórica del clásico trabajador de sexo masculino proveedor del sustento mediante un empleo regular y a tiempo completo, y dedicarse a los trabajadores sin organizar, y aprender de las formas de asociación emprendidas por grupos de la comunidad, grupos de mujeres y grupos similares.

Las organizaciones de empleadores también deben idear modalidades para representar de forma significativa a las PYME y a las pequeñas empresarias. Las necesidades comerciales de las empresarias son diferentes a las de sus homólogos de sexo masculino. Crear asociaciones de mujeres empresarias y cooperativas de mujeres a menudo ha sido una vía eficaz para superar la discriminación a la que están expuestas las mujeres al crear y gestionar empresas.

C. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948

C. 135: Representantes de los trabajadores, 1971

C. 154 y R. 163: Negociación colectiva, 1981

R. 189: Creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998

R. 193: Promoción de las cooperativas, 2002

- Véase también **Diálogo social; Libertad sindical y derecho de sindicación; Negociación colectiva; Organizaciones de empleadores; Sindicatos, la igualdad de género en los; Trabajo atípico**

Requisitos inherentes/genuinos para un puesto de trabajo

- Véase **Discriminación**

Responsabilidades familiares, trabajadoras con

En el Convenio núm. 156 se define como personas con responsabilidades familiares a los hombres y las mujeres con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o hacia otros miembros de su familia directa que claramente necesitan de su atención y su apoyo, cuando tales responsabilidades limitan sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Compete a cada Estado Miembro determinar a qué personas comprenden estos términos.

Todos los trabajadores – tanto los hombres como las mujeres – deben poder acceder al empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin que les suponga un conflicto entre sus responsabilidades familiares y

profesionales. Deben, pues, estar exentos de cualquier restricción basada en sus responsabilidades familiares que limite sus posibilidades de prepararse para una actividad económica y participar o progresar en ella.

En el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 que lo acompaña se sitúa la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con responsabilidades familiares en el marco más amplio de las medidas para promover la igualdad entre los sexos. Por consiguiente, los principios y objetivos que se perseguirán en beneficio de los trabajadores con responsabilidades familiares deben, en la medida de lo posible, formar parte o guardar estrecha relación con las políticas nacionales conexas en materia de igualdad de oportunidades y de trato respecto de los varones y de las mujeres que trabajan.

Las políticas nacionales que aborden esta cuestión, conforme a lo dispuesto en el Convenio núm. 156, deben estar encaminadas a lograr una igualdad de oportunidades y de trato efectiva para los trabajadores de uno y de otro sexo, tanto si tienen como si no tienen responsabilidades familiares. Este tipo de políticas debe valer por igual para los trabajadores asalariados y no asalariados. Limitar las disposiciones sustantivas del Convenio a los trabajadores asalariados únicamente excluiría a muchos otros trabajadores con responsabilidades familiares, y en particular, a los trabajadores por cuenta propia, que conforman una gran parte de la población económicamente activa en la mayoría de los países en desarrollo.

Las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares deben ser tenidas en cuenta particularmente a la hora de planear y desarrollar o promover servicios comunitarios, tales como servicios y medios de ayuda familiar y guarderías. Se debe facilitar suficiente información pública y ejecutar programas de educación acerca de la situación de estos trabajadores y se debe promover la flexibilidad en las condiciones de trabajo y en la seguridad social mediante:

- la reducción progresiva de la jornada de trabajo y el número de horas extraordinarias;
- la introducción de disposiciones más flexibles en relación con los horarios de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones;
- la consideración del lugar de empleo del cónyuge y de las posibilidades educativas para los hijos, en los casos de traslado de una localidad a otra;
- la reglamentación y supervisión de las cláusulas y condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial, de los temporeros y de los trabajadores a domicilio; todas las condiciones de empleo, incluidas las referentes a la seguridad social, deben ser equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y permanentes;

- el reconocimiento de las responsabilidades familiares como una razón válida para rechazar una oferta de empleo (con el fin de evitar la pérdida o la suspensión de las prestaciones de desempleo).

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 158 y R. 166: Terminación de la relación de trabajo, 1982

- Véase también **Cuidado de los hijos y de la familia, servicios e instalaciones para el; Equilibrio trabajo-familia; Estado civil; Licencia parental; Licencia por enfermedad familiar**

Retención del personal

- Véase **Desempleo estructural; Diversidad en el lugar de trabajo**

Riesgos biológicos

Los riesgos biológicos son consecuencia de la exposición a agentes y desechos biológicos infecciosos o alergénicos o de su manipulación. Tal como ocurre con las sustancias químicas, algunas sustancias de este tipo son particularmente perjudiciales para las mujeres embarazadas o en período de lactancia, así como para las personas jóvenes. En la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), se especifica concretamente (apartado *b*), subpárrafo 3) del párrafo 6) que deberían adoptarse medidas para el traslado a otro puesto de las mujeres embarazadas o en períodos de lactancia si su puesto de trabajo las expone a agentes biológicos, químicos o físicos que pudieran ser peligrosos para sus funciones reproductivas. De manera más general, y sin hacer referencia específica a ningún grupo de población, varias normas aluden a la necesidad de protección contra los riesgos biológicos (por ejemplo, el párrafo 8 de la Recomendación núm. 192).

C. 155: Seguridad y salud de los trabajadores, 1981

R. 171: Servicios de salud en el trabajo, 1985

C. 167 y R. 175: Seguridad y salud en la construcción, 1988

C. 176: Seguridad y salud en las minas, 1995

R. 191: Protección de la maternidad, 2000

C. 184 y R. 192: Seguridad y salud en la agricultura, 2001

R. 194: Lista de enfermedades profesionales, 2002

CTM: Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

- Véase también **Higiene en el lugar de trabajo; Maternidad, protección de la; Seguridad y salud en el trabajo; Sustancias químicas**

| S

Salario mínimo

El objetivo fundamental de la adopción de una política de salario mínimo es establecer la base de la estructura salarial nacional a fin de proteger a quienes perciben un salario bajo. Tiene por objeto mejorar los ingresos de quienes están excesivamente representados en el nivel inferior de la jerarquía profesional, a saber, las mujeres, los migrantes y los demás grupos susceptibles de discriminación. Se sabe que en algunos países este tipo de políticas han beneficiado a las mujeres, sin embargo muchas veces la paridad salarial ocasiona un descenso y no un ascenso del nivel de los salarios tanto de los hombres como de las mujeres, por lo que debemos ser cautos al respecto. En contextos en los que los sindicatos no están bien representados (y en los que las mujeres carecen de suficiente representación en los sindicatos), el salario mínimo puede constituir un componente útil de un método para lograr la equidad salarial entre los hombres y las mujeres.

Sin embargo, en algunos países, por ejemplo de Europa oriental, se está empezando a diferenciar el salario mínimo aplicable a las diferentes categorías de trabajadores, lo que implica la agudización de la disparidad salarial por razones de género.

En especial en los países en desarrollo con frecuencia se estima que las políticas de salario mínimo no incumben a los trabajadores por cuenta propia. No obstante, hay datos que indican que la existencia de un salario mínimo puede proporcionar un punto de referencia para los ingresos y, por ende, puede llegar a ser un elemento de negociación útil para los trabajadores de la economía informal.

R. 30: Métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928

R. 89: Métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951

R. 90: Igualdad de remuneración, 1951

C. 131 y R. 135: Fijación de salarios mínimos, 1970

→ Véase también **Igualdad de remuneración (salarial); Negociación colectiva**

Salud en el trabajo, servicios de

→ Véase **Seguridad y salud en el trabajo**; véase también **Administración del trabajo**; **Inspección del trabajo**

Segregación ocupacional

La segregación ocupacional tiene lugar cuando las mujeres y los hombres aparecen concentrados en diferentes tipos y en diferentes niveles de actividad y de empleo. En todo el mundo en los mercados de trabajo existe un alto grado de segregación: alrededor del 60 por ciento de los trabajadores no agrícolas del mundo se encuentran en ocupaciones en las que al menos el 80 por ciento del personal es de uno de los dos sexos. Las mujeres suelen estar confinadas en una gama de ocupaciones distintas de las de los hombres (segregación horizontal) y en categorías inferiores (segregación vertical). En los decenios de 1980 y 1990 la gama de ocupaciones en que se empleaba a mujeres se expandió en muchos países, en especial en algunos países de la OCDE y en algunos pequeños países en desarrollo en los que la segregación ocupacional era elevada; sin embargo, en otros países, particularmente en las economías en transición, no se extendió sino que se redujo. Parece ser que, a medida que disminuye la segregación horizontal, la segregación vertical tiende a aumentar (OIT, 2003, pág. xiv), incluso cuando se abren nuevas ocupaciones a las mujeres, por ejemplo la programación informática y otros trabajos relacionados con las TIC, persiste el desequilibrio dentro de ellas.

Por lo general, esta situación no deriva de una discriminación directa por vía de leyes que limitan el acceso de la mujer a la formación y al empleo. Sin embargo, en algunos países, la legislación establece límites respecto de la clase de trabajo que las mujeres pueden realizar, y habitualmente ello se basa en la idea de que no se debe exponer a riesgos la función reproductiva de la mujer, una idea que en la actualidad ya no tiene vigencia, excepto por unas pocas excepciones. En virtud de la Resolución de 1985 relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo, cuando la legislación excluye de alguna ocupación a las mujeres, es preciso efectuar exámenes periódicos y constatar si la situación ha cambiado.

Habitualmente la segregación ocupacional se origina en prácticas basadas en estereotipos y prejuicios muy arraigados sobre los cometidos de las mujeres y los hombres en la sociedad, incluida la discriminación indirecta en el sistema educativo. La segregación ocupacional constituye una expresión de desigual-

dad, pues implica diferencias en materia de poder, calificaciones, ingresos y oportunidades.

Pese a que en algunas regiones del mundo crece rápidamente el número de mujeres que se incorporan a trabajos técnicos y relacionados con las TIC, la gama de ocupaciones en las que están presentes es inferior a la de los hombres, y en casi todas partes están infrarrepresentadas en el nivel superior de dirección. En su mayoría, se encuentran en la agricultura y los servicios. Predominan en los niveles inferiores de educación, los servicios de salud y los servicios sociales (ocupaciones relacionadas con la prestación de cuidados), mientras que los hombres predominan en ocupaciones para las que presumiblemente se requiere de fuerza física, como la construcción y la minería, o de empuje físico o psicológico, como las altas finanzas, la política y las profesiones militares. En la docencia las mujeres se concentran en las escuelas preprimarias y primarias, y están insuficientemente representadas en el nivel universitario. En la atención de salud, predominan en la enfermería y están menos representadas en las profesiones superiores, esto es, la medicina y la cirugía. En el comercio y los servicios, están excesivamente representadas entre las secretarías, el personal de ventas y el de restauración y de limpieza, mientras que los hombres están excesivamente representados entre los chóferes y el personal de seguridad. En la gestión y la administración, las mujeres suelen estar presentes en los departamentos de recursos humanos, rara vez en los de finanzas u ocupando cargos directivos estratégicos.

La diferencia entre las pautas de trabajo de las mujeres y de los hombres también pueden tener un impacto negativo en las perspectivas de progreso de la carrera profesional, en particular, por lo que respecta a las mujeres. En los países donde es común la existencia de horarios y condiciones de trabajo flexibles, la gran mayoría de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con otras modalidades de empleo sin normalizar son mujeres.

Existen políticas encaminadas a reducir o eliminar la segregación en el mercado de trabajo, entre ellas cabe citar las políticas de acción positiva, de particular importancia para corregir la segregación ocupacional. Se debe conseguir, ante todo, una distribución más equilibrada de la participación de los hombres y las mujeres en el trabajo no remunerado y en el trabajo remunerado. De importancia capital son las medidas que ayudan a los hombres y a las mujeres a conciliar su trabajo con el hogar y sus responsabilidades familiares.

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975

- Véase también **Acción positiva; Discriminación; Ocupaciones no tradicionales; Personal de enfermería; Personal docente; Recursos humanos, desarrollo de los**

Seguridad social

Una definición convencional de seguridad social puede ser «la protección que la sociedad proporciona a sus miembros contra los infortunios económicos y sociales que, sin ella, se derivarían de una interrupción o reducción sustancial de ingresos provocada por la enfermedad, la maternidad, el accidente laboral, el desempleo, la invalidez, la vejez y la muerte; de la provisión de asistencia médica; y de la provisión de prestaciones a las familias con hijos de corta edad».

Se deben fijar normas mínimas para todos los trabajadores en los siguientes sectores de la seguridad social:

- asistencia médica;
- seguro de enfermedad;
- prestación de desempleo;
- pensiones de jubilación;
- prestaciones en caso de accidente de trabajo;
- prestaciones familiares;
- prestaciones por maternidad;
- prestaciones por invalidez;
- prestaciones para los sobrevivientes.

Las prestaciones del seguro de enfermedad, de protección de la maternidad y las pensiones amparan a todas las categorías de trabajadores empleados en la industria y en la agricultura, incluidas las mujeres asalariadas, que trabajan en el hogar, y a los trabajadores del servicio doméstico, que lo hacen en hogares privados. Las prestaciones de la seguridad social pueden ser proporcionales a los ingresos del beneficiario o sus obligaciones de sostén familiar; y pueden ser uniformes o depender de la situación económica del beneficiario. El Estado tiene la responsabilidad general del pago de las prestaciones y de la administración de la institución encargada de ello.

La mayoría de los sistemas de seguridad social fueron diseñados originalmente sobre la base del modelo del «hombre que gana el pan de la familia». Este modelo se basaba en el supuesto de que al hombre, por estar a cargo de la familia, le competía obtener ingresos para vivir, en tanto que la mujer era sobre todo responsable del trabajo no remunerado de cuidar a la familia. A las mujeres casadas se les concedía una forma de protección derivada de la que disfrutaba el marido. Los ingresos que pudieran tener, derivados de una actividad profesional, eran considerados suplementarios. La legislación actual todavía tiende a ser un reflejo de estos orígenes, aunque en la mayoría de los países industrializados se ha eliminado o reducido en gran medida el trato desigual.

La situación de las mujeres, así como las actitudes con respecto a las estructuras y los roles en la familia, ya no se corresponden con el modelo tradicional. Sin embargo, como característica que prevalece en muchas sociedades, las mujeres no tienen ingresos o tienen unos ingresos reducidos durante un cierto número de años a consecuencia de la desigual división de responsabilidades con respecto al cuidado de los hijos y del hogar. Para prevenir la pobreza de las mujeres viudas en su vejez se debe revisar el acceso de las mujeres a la seguridad social, la cobertura que ésta les presta y los planes de jubilación a escala nacional. Los sistemas de seguridad social pueden tratar de:

- compensar el reparto desequilibrado de las tareas domésticas (por ejemplo, dividiendo la pensión); y
- fomentar un reparto más equitativo (por ejemplo, disponiendo prestaciones parentales accesibles a los padres y/o a las madres).

En los niveles nacional e internacional se debaten actualmente los siguientes temas en el contexto de la promoción de un trato igual para los hombres y para las mujeres en materia de la seguridad social:

- la adaptación de los derechos a las prestaciones y la «personalización» de esos derechos;
- la igualdad de trato en lo concerniente a la edad de jubilación;
- la igualdad de trato con respecto a la prestación para sobrevivientes;
- la división de los derechos de pensión en el caso de una separación; y
- la posibilidad de tener en cuenta la situación de los padres y las madres con responsabilidades familiares para el cálculo de las prestaciones o el acceso a ellas.

En la 89.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 2001, se adoptó una resolución y conclusiones en materia de seguridad social. Estos instrumentos adoptaron un concepto de protección social amplio y basado en el ciclo vital desde la perspectiva de la conservación de las calificaciones de las personas a largo plazo (en particular, mediante la educación inicial y el aprendizaje permanente), con miras a mantener su perfil para el empleo. Asimismo, hay una amplia concepción del ámbito de aplicación de la seguridad social. Relacionar la seguridad social con el trabajo decente ayuda a tomar como referente los principios de la dignidad y la solidaridad. Por ejemplo, disociar la necesidad de la seguridad social del empleo en el estricto sentido equivale a valorar más, además del trabajo en relación de dependencia, el empleo por cuenta propia, el trabajo en la economía informal y el trabajo de prestación de cuidados personal no remunerado, actividades realizadas sobre todo por mujeres. De esta forma, la protección social puede llegar hasta quienes más lo necesitan.

R. 29: Seguro de enfermedad, 1927

C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952

C. 118: Igualdad de trato (seguridad social), 1962

C. 157: Conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982

C. 103: Protección de la maternidad (revisado), y R. 95: Protección de la maternidad, 1952

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000

→ Véase también **Accidentes del trabajo, prestación por; Condiciones y prestaciones derivadas del empleo; Licencia de maternidad; Maternidad, protección de la; Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez); Segregación ocupacional; Seguro de salud**

Seguridad y salud en el trabajo

Desde su creación, una de las preocupaciones fundamentales de la OIT ha sido la seguridad y la salud en el trabajo (SST), esto es, la prevención y reducción de los accidentes, las lesiones y las enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo, y ha puesto el acento en mejorar las condiciones de trabajo y el ambiente laboral.

Los objetivos a largo plazo de las actividades de la OIT en el terreno de la SST son los siguientes:

- reducir el número y la gravedad de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;
- adaptar el entorno laboral, las condiciones de trabajo, el material y los mecanismos laborales a la capacidad física y mental de todos los trabajadores;
- mejorar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores de uno y otro sexo en todas las ocupaciones;
- alentar políticas nacionales en materia de SST y programas de acción en materia de prevención, y prestar la debida asistencia a los mandantes, facilitándoles la ejecución de los mismos.

A medida que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo ha ido aumentando, también se han ido reconociendo los aspectos específicos de género de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. La agricultura, por ejemplo, sigue siendo un sector de alto riesgo tanto para las mujeres como para los hombres, sin embargo, muchas mujeres que trabajan en este sector terminan realizando las peores tareas, como el trabajo con insecticidas o con agentes químicos o biológicos sin protección, o la dura tarea de cultivar o cosechar sin asistencia mecánica.

La segregación ocupacional provoca la exposición a riesgos y peligros sanitarios propios de ciertas ocupaciones, y perjudica al sexo que más representado está. En la industria, las operarias de las fábricas ubicadas en zonas francas de exportación (en donde las mujeres son mayoría) realizan largas jornadas de trabajo en puestos en los que no se respeta el factor ergonómico y, con frecuencia, carecen de equipos de protección personal. Cabe decir que, por lo general, la maquinaria industrial está diseñada para hombres, por lo que para las mujeres (y para los hombres menudos) suele ser de difícil maniobra y provocar fatiga. En el sector de la microelectrónica, otra actividad en la que abundan las mujeres, las trabajadoras están expuestas a sustancias químicas de efectos carcinógenos. Por otra parte, el trabajo en los sectores en los que predominan los hombres, como la construcción o la industria del petróleo, entraña otro grupo de peligros y de riesgos para la salud.

En el transcurso de los años, la atención de las cuestiones de género en el área de la SST se ha desplazado desde la protección de las mujeres por la presunta diferencia entre todas las mujeres y todos los hombres, hasta la nivelación de los derechos y la protección para todos los trabajadores, hombres y mujeres, y hacia la idea de hacer más seguro el lugar de trabajo por el bien de todo el personal, independientemente de su sexo o de otras características. Se constató que las leyes orientadas a la protección de las mujeres como madres y esposas (funciones que se les atribuían como básicas) entrañaban efectos potencialmente discriminatorios sobre sus oportunidades de empleo. En la actualidad se procura eliminar los riesgos del lugar de trabajo por el bien de todo el personal, más que excluir a un grupo social determinado de las ocupaciones peligrosas. Esta nueva óptica ha dado lugar a la revisión o sustitución de varias normas en materia de SST, por ejemplo, las relativas al trabajo nocturno (véase pág. 206).

Cada vez se reconoce más que el estrés relacionado con el trabajo es una cuestión del ámbito de la SST. Tanto los hombres como las mujeres padecen de estrés, aunque por razones diferentes, y ello puede exigir respuestas diferentes por lo que respecta a la atención de salud. Las múltiples funciones femeninas en el trabajo se traducen en que suelen también sufrir de estrés y de fatiga.

Tras la referencia formulada en la Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1985, respecto de la necesidad de proteger a los hombres y las mujeres de los riesgos inherentes a su trabajo, en las Conclusiones de la Conferencia celebrada en 2003 se estableció una conexión explícita entre el trabajo seguro y el trabajo decente, y se planteó «la necesidad de tener en cuenta los factores específicos de género en el contexto de las normas, los instrumentos, los sistemas de gestión y la práctica en materia de SST».

A continuación se detallan algunas formas en que puede abordarse la problemática de la igualdad de género en relación con la SST:

- las políticas de promoción de la salud deben basarse en información más precisa acerca de la relación entre la SST y las cuestiones de género;
- los estudios epidemiológicos sobre los efectos de los peligros sobre las poblaciones ocupacionalmente definidas deberían ser objeto de un examen exhaustivo a fin de evitar los sesgos y las presunciones basadas en estereotipos de género;
- los servicios de salud laboral, cuya función es preventiva, deberían contemplar el análisis de las diferentes situaciones y necesidades sanitarias de los trabajadores de uno y de otro sexo a la hora de estudiar los métodos de trabajo, las condiciones de trabajo y los factores del ambiente laboral que pueden provocar enfermedades o lesiones;
- las políticas de promoción de la salud destinadas a las personas de uno y otro sexo deberían contemplar sus diferentes roles en el lugar de trabajo, en el hogar y en la comunidad, y analizar los efectos de cada rol en la salud y su posible interacción o acumulación;
- en las políticas nacionales en materia de SST se debe incluir una amplia estrategia para mejorar la salud y la seguridad de las trabajadoras, en especial en las áreas con una elevada concentración de mujeres;
- en el ámbito de la institución o de la empresa será preciso poner en práctica programas específicos de prevención;
- al prestar orientación a los empleadores en cuestiones ligadas a la SST, los servicios de salud en el trabajo deben poner de manifiesto las cuestiones conexas en materia de género y proponer respuestas que tengan en cuenta el componente de género;
- las consideraciones en materia ergonómica (peso máximo, normas nacionales en materia de manipulación, etcétera) deben dejar de establecer límites diferenciados para los trabajadores y las trabajadoras e idear un sistema basado en la variabilidad de la persona humana, independientemente del sexo, la edad o la etnia;
- se deberían evitar las amplias generalizaciones acerca de la capacidad física de una mujer (y de un hombre), y deberían adoptarse normas de alcance nacional para proporcionar la debida protección contra todo peligro al personal más susceptible, independientemente de su sexo o de otras características;
- no se invalidarán las protecciones legales específicas destinadas a las trabajadoras; por el contrario, deberían ampliarse, cuando correspondiere, a los trabajadores del sexo masculino, por ejemplo, en el caso de la protección contra las radiaciones y la salud reproductiva;
- las mujeres deberían estar más representadas en todos los mecanismos de adopción de decisiones relativos a la protección de su salud;

- la protección equitativa contra los peligros del lugar de trabajo para todos los trabajadores debería complementarse alentando una división de las tareas más equitativa en el lugar de trabajo y en la esfera doméstica.

- C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952*
C. 110: Plantaciones, 1958 (y Protocolo, 1982)
C. 115 y R. 114: Protección contra las radiaciones, 1960
C. 118: Igualdad de trato (seguridad social), 1962
C. 139 y R. 147: Cáncer profesional, 1974
C. 148 y R. 156: Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
C. 149 y R. 157: Personal de enfermería, 1977
C. 155 y R. 164: Seguridad y salud de los trabajadores, 1981
C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
P. 155: Protocolo de 2002 del Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981
C. 161 y R. 171: Servicios de salud en el trabajo, 1985
C. 162 y R. 172: Asbesto, 1986
C. 167 y R. 175: Seguridad y salud en la construcción, 1988
C. 170 y R. 177: Productos químicos, 1990
C. 171 y R. 178: Trabajo nocturno, 1990
P. 89: Protocolo de 1990 del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
C. 174 y R. 181: Prevención de accidentes industriales mayores, 1993
C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000
C. 184 y R. 192: Seguridad y salud en la agricultura, 2001
C. 187 y R. 197: Marco promocional para la salud y seguridad en el trabajo, 2006
R. 97: Protección de la salud de los trabajadores, 1953
R. 102: Servicios sociales, 1956
R. 116: Reducción de la duración del trabajo, 1962
R. 194: Lista de enfermedades profesionales, 2002

- Véase también **Higiene en el lugar de trabajo; Maternidad, protección de la; Protección social; Radiaciones, protección contra las; Sustancias químicas; Trabajadoras agrícolas (y de otras ocupaciones rurales)**

Seguro de enfermedad

- Véase **Seguro de salud**

Seguro de salud

El sistema de seguro de salud es un plan privado para obtener el reembolso de los gastos efectuados en concepto de atención médica u hospitalización, o para percibir una indemnización por pérdida de ingresos a causa de una enfermedad, lesión o accidente. Debe ser obligatorio para todos los trabajadores, con las siguientes excepciones:

- cuando se trate de trabajadores ocasionales y temporeros;
- cuando se trate de trabajadores cuyos salarios o ingresos superen la suma determinada por la legislación nacional;
- cuando la remuneración no consista en un salario en metálico;
- cuando se trate de trabajadores que tienen una edad inferior o superior a la establecida en la legislación, y
- cuando se trate de miembros de la familia del empleador.

Tanto los hombres como las mujeres deben contar con un seguro médico, si bien en cualquier caso habrá diferencias cuando se trate de alguien que trabaja a tiempo completo o alguien que trabaja a tiempo parcial. Las mujeres predominan en muchas esferas de actividad (autónomas, economía informal, etcétera) en las que el seguro de salud no es obligatorio, y se ven obligadas a asumir esa responsabilidad por su propia cuenta.

El sistema debe ser administrado por instituciones sin fines de lucro, bajo la supervisión de la autoridad pública competente. Las personas aseguradas y los empleadores deben compartir la carga financiera del sistema. En caso de incapacidad laboral por motivos de salud, la persona asegurada tiene derecho a recibir:

- una prestación monetaria que cubra como mínimo las primeras 26 semanas de incapacidad laboral, y
- un tratamiento médico, medicinas y aparatos de prótesis y ortopedias gratuitamente, o pagando sólo una parte de su costo.

Entre las normas pertinentes, la Recomendación núm. 29 relativa al seguro de enfermedad, de 1927, si bien algo superada, es el único instrumento de la OIT en materia de seguridad y salud en la que se menciona concretamente la discriminación por razones de sexo.

R. 29: Seguro de enfermedad, 1927

C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952

C. 130: Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969

→ Véase también **Condiciones y prestaciones derivadas del empleo; Protección social; Seguridad social**

Servicios e instalaciones para la familia

→ Véase **Cuidado de los hijos y de la familia, servicios e instalaciones para el**

Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas

El acceso a las oportunidades de empleo está controlado por una amplia gama de agencias, entre otras, los servicios públicos de empleo, las agencias de empleo privadas, los servicios de asesoramiento o de colocación privados o públicos y las instituciones de orientación profesional. Estos agentes intermediarios pueden desempeñar una importante función promoviendo la justicia o perpetuando la discriminación en el mercado de trabajo.

Todos los servicios de empleo deberían promover la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y a las ocupaciones particulares. Por ejemplo, las preguntas que se plantean a los candidatos a un puesto de trabajo no deberían estar encaminadas a obtener información que posteriormente pudiera dar lugar a un trato discriminatorio o a un menor acceso al empleo. Los Estados deberán garantizar que las agencias de empleo privadas tratan a los trabajadores sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, extracción social, origen social, o cualquier otra forma de discriminación contemplada por la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.

En el Convenio sobre las agencias de empleo privadas (núm. 181) y la Recomendación (núm. 188) que lo acompaña se establece el principio de la no discriminación en relación con la forma en que dichas agencias tratan a los trabajadores y a quienes buscan empleo, y la forma en que elaboran y publican los anuncios o las ofertas de empleo. Estos instrumentos alientan a las agencias privadas a promover la igualdad en el empleo mediante programas de acción positiva. En el Convenio también se estipula (artículo 11) que los Estados Miembros deberán, de conformidad con la legislación y la práctica nacional, adoptar las medidas necesarias para prestar la debida protección a los trabajadores empleados por las agencias de empleo privadas en lo concerniente a la protección y las prestaciones por maternidad, y a la protección y las prestaciones parentales. En el artículo 3, apartado e), del Convenio núm. 111 también se alude a la no discriminación en los servicios públicos.

La creación de módulos especiales de asesoramiento para el empleo, adaptados a las necesidades específicas de las trabajadoras, puede ser un instrumento útil para mejorar el acceso de la mujer a los empleos de calidad.

C. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 181 y R. 188: Agencias de empleo privadas, 1997

C. 160 y R. 170: Estadísticas del trabajo, 1985

→ Véase también **Acceso al empleo; Administración del trabajo; Anuncios de trabajo (ofertas de empleo)**

Servicios, instalaciones y material

Todas las instalaciones para el bienestar en el lugar de trabajo, tales como los servicios de salud, los servicios de comidas, lavabos y baños suficientes, así como el material de oficina y herramientas e instrumentos necesarios para el trabajo, deben ser facilitados sin cargo a los trabajadores en un plano de igualdad. En la medida de lo posible, las instalaciones, los servicios y el material deben amoldarse a las necesidades prácticas y culturales de todos los trabajadores, incluidas las mujeres, las personas discapacitadas y los miembros de grupos religiosos y culturales específicos. Cuando sea factible, se deberán adoptar las disposiciones necesarias para que las madres lactantes puedan amamantar a sus hijos en condiciones de higiene, en el lugar de trabajo o cerca del mismo.

Se debe informar a todos los trabajadores por igual acerca de la disponibilidad de estos servicios e instalaciones.

R. 102: Servicios sociales, 1956

C. 155: Seguridad y salud de los trabajadores, 1981

C. 161: Servicios de salud en el trabajo, 1985

C. 148: Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977

C. 120: Higiene (comercio y oficinas), 1964

C. 103: Protección de la maternidad (revisado), y R. 95: Protección de la maternidad, 1952

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000

→ Véase también **Cuidado de los hijos y de la familia, servicios e instalaciones para el; Discapacidad, trabajadoras con; Higiene en el lugar de trabajo; Maternidad, protección de la; Seguridad y salud en el trabajo**

Sindicatos, la igualdad de género en los

La creación de sindicatos, u organizaciones de trabajadores, tiene la finalidad de proteger y mejorar, mediante la acción colectiva, la situación económica y

social de los trabajadores de uno y otro sexo. Los Convenios núms. 87 y 98 garantizan el derecho a crear sindicatos y a afiliarse a ellos sin que ello sea objeto de discriminación. Junto con los gobiernos y las organizaciones de empleadores conforman la estructura tripartita de mandantes de la OIT participantes en el diálogo social.

Los sindicatos, sus representantes y sus afiliados deben velar por que se respeten y promuevan la igualdad de remuneración, de oportunidades y de trato mediante su relación con las esferas de gestión. Al igual que las organizaciones de empleadores, los sindicatos tienen la responsabilidad fundamental de detectar y reconocer las prácticas discriminatorias, y de combatirlas a través de todas sus actividades, partiendo desde sus propias organizaciones.

En este sentido, los sindicatos deben aplicar las siguientes políticas encaminadas a la igualdad de oportunidades y de trato:

- alentar a la dirección a adoptar las medidas necesarias allí donde no existen, y a negociar la ampliación de las políticas existentes;
- negociar la inclusión en los acuerdos de negociación colectiva de cláusulas relativas a la igualdad de oportunidades, la protección contra la discriminación, la acción positiva y disposiciones favorables a la familia;
- cooperar con la dirección, ayudándole en la formulación, la ejecución y la vigilancia de las políticas de igualdad de oportunidades y de trato.

Dentro de las organizaciones sindicales, los representantes y los afiliados deben velar por la igualdad de oportunidades y de trato, y por que exista una representación igualitaria entre hombres y mujeres. En particular, la presencia de un número decisivo de mujeres en los cargos sindicales de adopción de decisiones es clave para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. Así pues, los sindicatos deben:

- captar la afiliación de trabajadores de todos los grupos y de ambos sexos en el lugar de trabajo; ello puede suponer medidas de acción positiva para promover la afiliación de mujeres;
- fomentar la elección de representantes procedentes de un sexo o de grupo insuficientemente representados; deben adoptarse medidas especiales para garantizar que las mujeres participen por igual en la adopción de decisiones;
- alentar a todos los trabajadores a participar en actividades sindicales, en particular, en la educación y la formación, encaminadas a lograr una mayor sensibilización y creación de capacidad para promover la igualdad;
- difundir información entre todos los miembros acerca de la igualdad de sus funciones en el sindicato, en los mecanismos y en la estructura sindical,

así como sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de los acuerdos de negociación colectiva, las leyes y demás reglamentos y normas pertinentes;

- ofrecer apoyo a los afiliados que dan cuenta de casos de discriminación en el lugar de trabajo, prestando orientación, organizando actividades formativas y de información y, cuando corresponda, representándolos.

Pese a que en la mayoría de los países la proporción de personal afiliado a los sindicatos se ha visto reducida, en muchos lugares la proporción de afiliadas mujeres está aumentando; se trata de un hecho positivo pues en general se cree que los sindicatos son un ámbito de predominio masculino y operan en función de prioridades, programas y culturas institucionales históricamente masculinizadas. Sin embargo, el movimiento sindical de varios países ha admitido que, en aras de su supervivencia y de su fortaleza, debe emprender actividades que guarden relación con las necesidades de una fuerza de trabajo cambiante, y más particularmente, que sean de interés para los padres, las madres y el personal de sectores de predominio femenino, como es el de los trabajadores a tiempo parcial.

C. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948

C. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C. 141: Organizaciones de trabajadores rurales, 1975

C. 151: Relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

- Véase también **Consulta tripartita; Diálogo social; Libertad sindical y derecho de sindicación; Negociación colectiva; Organizaciones de empleadores; Principios y derechos fundamentales en el trabajo; Representación y protagonismo; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; Tripartismo**

Sobrevivientes, prestación a

Todas las personas protegidas por los sistemas de la seguridad social deberían tener derecho a la prestación a sobrevivientes. Una mujer que dependía económicamente de su marido en el momento de fallecer éste, o los hijos que han sufrido la pérdida de apoyo subsiguiente a la muerte del trabajador asegurado, deberían tener derecho a recibir un pago periódico. El derecho de la persona viuda puede supeditarse a su incapacidad para mantenerse a sí misma, y la prestación puede ser reducida o suspendida si la persona inicia una actividad lucrativa. Esta prestación puede condicionarse también a un período mínimo de contribución o de empleo. Si la persona viuda no tiene hijos y se presume que no puede mantenerse a sí misma, podría requerirse que el matrimonio hubiera durado un tiempo mínimo determinado.

C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952

C. 128 y R. 131: Prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967

→ Véase también **Protección social; Seguridad social**

Subempleo

Tomando como referencia a la OIT, una persona subempleada es aquella que expresa el deseo de trabajar más y percibir una remuneración mayor, y está disponible para asumir un empleo extendido en un plazo de dos semanas a partir del momento en que lo indica. De conformidad con los Indicadores clave del mercado de trabajo, el indicador «subempleo en relación con el tiempo trabajado» revela que las horas trabajadas por una persona empleada no llegan a ser las que la persona en cuestión desea y está dispuesta a realizar. Al igual que con otros aspectos del empleo, el subempleo tiene una dimensión de género; así pues, es preciso recabar y analizar estadísticas desglosadas por sexo en la materia.

→ Véase también **Desempleo; Economía informal; Empleo de los jóvenes; Estadísticas del trabajo; Política de empleo y promoción del empleo; Programas especiales de obras públicas**

Sustancias químicas

Se entiende por «sustancias químicas», los elementos y compuestos químicos, así como mezclas de los mismos, ya sean naturales o sintéticos. Deben tomarse medidas adecuadas para impedir o reducir la incidencia de enfermedades y lesiones provocadas por agentes químicos en el lugar de trabajo. En particular, ciertas sustancias son nocivas para las mujeres embarazadas, en período de lactancia y para los jóvenes.

Muchos países aplican normativas detalladas con respecto a los sistemas de clasificación de las sustancias químicas, su etiquetado y marcado, el empleo de fichas de datos de seguridad de los productos químicos peligrosos, y las responsabilidades de los proveedores y los empleadores en temas tales como la identificación de las sustancias químicas, su transporte y eliminación, así como con la exposición a la que están sometidos los trabajadores. El personal debe observar las debidas medidas de precaución y tiene derecho a ser informado sobre la utilización segura de los productos químicos y sobre cómo protegerse de los peligros que entrañan. Se le suministrarán los equipos de protección personal necesarios, tales como máscaras, botas, guantes y vestimenta adecuada,

y tendrá acceso a los debidos exámenes médicos y biológicos. Entre los productos industriales, uno de los más peligrosos es, sin duda, el benceno (empleo regularmente en la industria como materia prima). En consecuencia, las mujeres embarazadas, las madres lactantes y los jóvenes de uno y otro sexo menores de 18 años no deben ser empleados en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan esta sustancia.

De conformidad con el Convenio núm. 13, queda prohibido el uso de la cerusa (pigmento blanco empleado en las pinturas), el sulfato de plomo, y todos los productos que contengan dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios²². Queda prohibido emplear a los jóvenes menores de 18 años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de estos agentes. En la legislación de cada país se reglamentarán los usos permitidos, y las diversas medidas de higiene que se adoptarán en esos casos.

Se han adoptado otros instrumentos para proteger a los trabajadores de riesgos específicos que entrañan ciertas sustancias químicas, como el plomo (con especial referencia a las mujeres y los niños), el fósforo blanco y el asbesto. En las Conclusiones en materia de seguridad y salud en el trabajo de la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 2003, se encomendó la revisión de las normas relativas al benceno, el saturnismo, el fósforo blanco y la cerusa.

C. 155: Seguridad y salud de los trabajadores, 1981

R. 171: Servicios de salud en el trabajo, 1985

C. 162 y R. 172: Asbesto, 1986

C. 167 y R. 175: Seguridad y salud en la construcción, 1988

C. 170 y R. 177: Productos químicos, 1990

C. 176: Seguridad y salud en las minas, 1995

C. 184 y R. 192: Seguridad y salud en la agricultura, 2001

R. 191: Protección de la maternidad, 2000

R. 194: Lista de enfermedades profesionales, 2002

CTM: Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

→ Véase también **Empleo de los jóvenes; Maternidad, protección de la; Maternidad, protección de la salud durante la; Salud y seguridad en el trabajo**

²² Este Convenio está pendiente de revisión.

Techo de cristal

La expresión «techo de cristal» se emplea para describir los obstáculos invisibles y artificiales provocados fundamentalmente por sesgos o preferencias constantes instalados en las estructuras institucionales que favorecen al sexo masculino e impiden a las mujeres acceder a altos puestos de adopción de decisiones y de dirección. Si bien unas pocas mujeres han logrado llegar a la cima en el mundo del trabajo, este fenómeno sigue siendo muy prevalente en sólo un puñado de países, pese a que las mujeres tienen ahora un mayor nivel de calificación, un mejor perfil para el empleo y un buen desempeño en el trabajo. El techo de cristal ha demostrado ser resistente a la acción positiva, a la sensibilización de los directivos y del personal de recursos humanos, a las medidas para promover el equilibrio entre el trabajo y la familia y a la aceptación de la idea de que invertir en el talento y las cualidades de las mujeres y de los hombres en todos los niveles de una institución es conveniente y rentable.

La existencia del techo de cristal es un ejemplo fundamental de discriminación contra la mujer en el trabajo mediante la segregación vertical en función del sexo. He aquí algunas de las causas:

- la trayectoria profesional de una mujer suele ser más intrincada e interrumpida que la de los hombres, que por lo general es lineal; ello impide a la mujer ascender a cargos más altos;
- los puestos superiores suelen caracterizarse por valores de empuje atribuidos a la masculinidad; la idoneidad para cubrir estos cargos se determina fundamentalmente en función de criterios masculinos;
- las mujeres son ubicadas sobre todo en sectores no estratégicos más que en cargos determinantes que suponen la adopción de decisiones respecto a las finanzas, o responsabilidades ligadas a la generación de ingresos, cargos que son decisivos para ascender al nivel superior;
- las mujeres tienen menos acceso a la formación y a actividades de desarrollo profesional;
- las mujeres que trabajan siguen asumiendo, más que los hombres, la parte principal de las responsabilidades familiares, de modo que disponen de menos tiempo para la creación «extracurricular» de redes oficiosas y no oficiosas para progresar en una institución.

Es evidente que erradicar la discriminación basada en el sexo en la legislación debilitará de forma natural el techo de cristal; sin embargo, también serán provechosas las estrategias prácticas siguientes:

- sensibilizar más al personal directivo y superior acerca de las obligaciones y los derechos relacionados con la igualdad entre los hombres y las mujeres;
- introducir medidas de acción positiva, programas de tutorías y supervisión en favor de las mujeres;
- ubicar a mujeres en sectores y cargos estratégicos que les proporcionen buenas perspectivas profesionales;
- incrementar y perfeccionar las medidas tendentes al equilibrio entre trabajo y familia con objeto de que el padre y la madre combinen más armoniosamente la vida familiar y la profesional;
- mejorar el acceso de la mujer a la formación, en particular, en el área técnica y de gestión, así como sus calificaciones en materia empresarial y de desarrollo empresarial a fin de que puedan crear sus propias empresas;
- impulsar la creación de redes laborales y empresariales oficiosas y no oficiosas;
- revisar las prácticas en materia de desarrollo de los recursos humanos a fin de que se reconozca el valor potencial de la trayectoria profesional no convencional y se facilite el acceso de la mujer a los cargos directivos;
- sensibilizar a los encargados de formular políticas y a los empleadores acerca de las cuestiones ligadas a la igualdad entre los hombres y las mujeres, de modo tal que contribuyan a crear una cultura institucional y un entorno socioeconómico equitativos por lo que respecta al género.

La metáfora del techo de cristal ha dado lugar a otras que ilustran la segregación vertical y horizontal en otras áreas de trabajo; así pues, se habla de «muros de cristal» (concentración de mujeres en determinados sectores; mujeres imposibilitadas de superar la brecha que separa los puestos de secretariado y administrativos de los directivos, independientemente de sus logros en materia de educación o su experiencia), y del «suelo pegajoso» (mujeres atrapadas en los puestos de trabajo peor pagados o en las categorías inferiores de su ocupación, y que no pueden superar la línea de pobreza).

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

→ Véase también **Acción positiva; Discriminación; Educación; Segregación ocupacional**

Teletrabajo

El teletrabajo no depende completamente del trabajo en el sector de las TIC, pero surgió como un sector significativo a partir del desarrollo de estas tecnologías y de innovaciones en materia de telecomunicaciones que tornaron mucho más rápida y económica la transferencia de datos de un país a otro; el teletrabajo se caracteriza por su gran dependencia con la utilización de ordenadores. Asimismo, es parte de la creciente flexibilización del mercado de trabajo, que ha supuesto la pérdida de empleos a tiempo completo a causa de la informatización y la automatización que tuvo lugar en algunos sectores, y su sustitución por trabajos flexibles, a tiempo parcial, que suelen realizarse desde el domicilio, y durante las 24 horas del día y en cualquier parte, no necesariamente en el país de quien lo encomienda. El teletrabajo constituye un sector en rápido crecimiento y representa una atractiva opción para las trabajadoras, tanto de los países industrializados como de los países en desarrollo.

El teletrabajo ha abierto posibilidades de empleo a mujeres instruidas de los países en desarrollo, así como a mujeres de países lejanos a las economías de mercado avanzadas, en actividades tales como el procesamiento de datos, los centros de facturación de tarjetas de crédito y los centros de llamadas. Por estar desprovistos de la carga histórica de estereotipos de género, estos empleos en la «economía de la información» representan una vía de acceso a la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres. Pese a ello, las mujeres siguen sin estar suficientemente representadas en el sector de las TIC y tienden a ocupar puestos para los que se requieren menos calificaciones, como los de asistentes para el procesamiento de datos u operadoras de los centros de llamadas, más que como programadoras informáticas.

El teletrabajo puede ser definido como «trabajo a distancia facilitado por las tecnologías de la información y las comunicaciones». Las trabajadoras se desempeñan desde el domicilio o en el marco de un grupo ubicado en un lugar remoto, tal es el caso de los centros de llamadas. Sus características revisten evidentes ventajas para las mujeres, y de hecho la fuerza de trabajo de este sector es predominantemente femenina (OIT, 2002b). En la India, por ejemplo, donde el teletrabajo se ha desarrollado a gran velocidad, algunas mujeres trabajan desde su domicilio, una situación ventajosa, en especial si los servicios de atención de los niños son inexistentes o insuficientes; otras mujeres prefieren el trabajo en los centros de llamadas pues estiman que les confiere una mayor autonomía. El trabajo en estos centros también ha reducido la disparidad de género por razones económicas y ha permitido a algunas jóvenes posponer su casamiento (Basi, 2006, y Coyle, 2006). No obstante, esta modalidad laboral es preocupante por sus posibles consecuencias para la salud y por el estrés provocado por tareas repetitivas en entornos de trabajo sometidos a una fuerte presión.

También es obvio que el teletrabajo impide la sindicación de quienes lo ejercen, en especial de quienes trabajan en el domicilio.

Si bien la OIT no cuenta aún con normas en las que se aborde explícitamente el teletrabajo, las normas relativas al trabajo a domicilio, el trabajo nocturno y el trabajo a tiempo parcial son válidas para los diferentes tipos de trabajo a distancia. Se deberían adoptar medidas para lograr que las teletrabajadoras gozaran de igualdad de trato y de condiciones comparables a las de los trabajadores a tiempo completo en cuanto a lo siguiente:

- protección contra la discriminación;
- protección de la maternidad;
- remuneración;
- protección obligatoria de seguridad social;
- acceso a la formación;
- seguridad y salud en el trabajo (en particular, en relación con el uso de ordenadores);
- vacaciones anuales pagadas y feriados nacionales pagados;
- derecho a organizarse;
- terminación del empleo.

En 2002 los interlocutores sociales de la Unión Europea suscribieron un acuerdo marco sobre la regulación del teletrabajo, que abarca áreas como las condiciones de empleo de los trabajadores a distancia, salud y seguridad, formación y derechos colectivos (Eurofound, 2007).

C. 171 y R. 178: Trabajo nocturno, 1990

Protocolo de 1990 del Convenio núm. 89 (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948

C. 175 y R. 182: Trabajo a tiempo parcial, 1994

C. 177 y R. 184: Trabajo a domicilio, 1996

R. 198: Relación de trabajo, 2006

- Véase **Equilibrio trabajo-vida privada; Ordenadores; Tiempo parcial, trabajadoras a; Trabajo a domicilio; Trabajo atípico; Trabajo nocturno**

Terminación del empleo

- Véase **Despido**

Tiempo de trabajo

→ Véase **Horas de trabajo**

Tiempo parcial, trabajadoras a

Un trabajador a tiempo parcial es una persona asalariada cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores comparables a tiempo completo, que mantienen el mismo tipo de relación laboral o que efectúan un trabajo similar en la misma rama de actividad. El paso de un trabajo de dedicación parcial a otro de plena dedicación, y viceversa, debe ser voluntario, como se sugiere en la Recomendación núm. 182 (párrafos 18 a 20; véase también la Recomendación núm. 165, párrafo 21, 3)). Si bien en muchos países el trabajo a tiempo parcial no está definido en la legislación que aborda aspectos específicos del empleo, suelen estipularse estos requisitos en la materia, o condiciones para poder aspirar a esta modalidad, en forma de ingresos mínimos o tiempo mínimo de horas trabajadas por debajo de las cuales los trabajadores no tendrán derecho a determinadas prestaciones, en particular, las prestaciones de seguridad social.

Muchos trabajadores temporales trabajan a tiempo parcial, sin embargo los trabajadores a tiempo parcial suelen tener contratos a más largo plazo, o incluso contratos permanentes. Además, si bien los puestos de trabajo a tiempo parcial a menudo están sujetos a malas condiciones de empleo, unos pocos países, entre los que cabe destacar los Países Bajos, han logrado importantes mejoras en materia de igualdad de trato para estos trabajadores. Por lo que respecta al horario de trabajo flexible, un importante acontecimiento reciente es la adquisición de derechos jurídicos para elegir el horario de trabajo, tanto en los Países Bajos como en Alemania.

Deben tomarse medidas en todos los niveles para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección que los trabajadores a tiempo completo comparables con respecto a:

- libertad de asociación y negociación colectiva;
- salud y seguridad en el trabajo;
- discriminación.

Además, deben diseñarse y ser puestas en práctica políticas nacionales para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban un trato equivalente a los trabajadores a tiempo completo comparables en lo relativo a:

- remuneración;
- seguridad en el empleo;
- protección de la maternidad;
- seguridad social obligatoria;
- condiciones de trabajo, incluidas vacaciones y permiso por enfermedad.

Una de las características más significativas del trabajo a tiempo parcial es la gran concentración femenina. Muchas de estas trabajadoras perciben un salario bajo, carecen de protección social y prestaciones, y tienen pocas perspectivas de mejorar su situación en el empleo. En los últimos años se ha creado un gran número de empleos a tiempo parcial, que las mujeres están más dispuestas a aceptar que los hombres. Estos empleos, sin embargo, a menudo son precarios, no proporcionan unos ingresos independientes suficientes, ni protección legal laboral o de seguridad social. Acordar un trato y unas oportunidades menos favorables a los trabajadores a tiempo parcial que a los trabajadores a tiempo completo, por ejemplo, en los horarios, las prestaciones de la empresa, la protección social, el desarrollo de la carrera y en la formación profesional, así como en el acceso a los sindicatos, equivale a someterlos a discriminación indirecta.

Aceptar el trabajo a tiempo parcial no siempre es una elección deliberada por parte de las mujeres: se sienten forzadas a hacerlo por la doble carga de su trabajo remunerado y su trabajo en el seno de la familia, y porque no pueden acceder a un trabajo a tiempo completo. Para fomentar la igualdad de género en el empleo con respecto a quienes trabajan a tiempo parcial sería deseable mejorar las disposiciones relativas a la licencia parental para los padres y las madres, así como crear servicios suficientes para atender a los niños y aplicar condiciones de trabajo más flexibles. Las disposiciones de la Recomendación núm. 165 (párrafo 21) encaminadas a regular las condiciones en que son empleados los trabajadores temporales, los trabajadores a domicilio y los trabajadores a tiempo parcial, así como a proteger su seguridad en el empleo, responden a que se ha reconocido que son en gran medida los trabajadores con responsabilidades familiares quienes asumen el trabajo a tiempo parcial y otras formas de trabajo atípico. Ese tipo de condiciones deberían ser, en la medida de lo posible, equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores con un puesto permanente; en los casos que hubiere lugar, se calculará lo que les corresponde por prorrato.

R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 175 y R. 182: Trabajo a tiempo parcial, 1994

R. 191: Protección de la maternidad, 2000

R. 198: Relación de trabajo, 2006

- Véase también **Cuidado de los hijos y de la familia, servicios e instalaciones para el; Personal docente; Precariedad laboral; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; Trabajo atípico; Trabajo eventual (u ocasional)**

Trabajadoras agrícolas (y de otras ocupaciones rurales)

En la agricultura siguen concentrándose más personas que en los demás sectores de actividad económica; en 2005 la mano de obra agrícola representaba el 40 por ciento de la fuerza de trabajo (OIT, 2006a, pág. 30). El ámbito rural sigue acaparando la presencia de la mayoría de las trabajadoras del mundo, mujeres que se dedican sobre todo a tareas agrícolas, aunque hay una creciente tendencia a las actividades rurales no agrícolas. En economías en las que la agricultura es importante, las mujeres trabajan en este sector más frecuentemente que los hombres (OIT, 2004a, pág. 14). Las tasas de participación de las mujeres en este sector suelen ser más elevadas que en la mayoría de los demás sectores; sin embargo, esto no es más que un reflejo de la forma en que se organiza el trabajo en estos sectores, en los que hay una elevada proporción de pequeñas explotaciones agrícolas o no agrícolas de propiedad familiar. En las explotaciones familiares, las mujeres son mayoría en el trabajo agrícola; lo mismo ocurre en la fuerza de trabajo no remunerada de dichas explotaciones. Cuando los hombres migran hacia las ciudades en busca de trabajo, las mujeres se quedan para ocuparse del establecimiento. En muchos países las agricultoras se encuentran en una situación de particular indefensión, pues no pueden heredar ni ser propietarias de la tierra y, por lo tanto, no pueden gozar de prestaciones sujetas a la titularidad de la propiedad, como la afiliación a cooperativas, a cooperativas de crédito o a programas de extensión agrícola.

Si bien las condiciones de trabajo de todos los trabajadores rurales se caracterizan por jornadas prolongadas, bajos ingresos y exposición a riesgos en materia de seguridad e higiene en el trabajo, a las mujeres suele tocarles lo peor, pues con más frecuencia tienen un trabajo ocasional o estacional. Con el fin de brindar alguna protección frente a estas condiciones adversas, las normas internacionales del trabajo sobre el derecho de asociación en la agricultura, adoptadas ya en 1921 y posteriormente en 1975, incluían a todos los trabajadores rurales, a quienes se definía como personas ocupadas en la agricultura, los trabajos artesanales u ocupaciones afines en las zonas rurales. En 2001 se adoptaron nuevas normas de seguridad y salud en la agricultura (Convenio núm. 184 y Recomendación núm. 192) que se ocupan de la protección de la salud mediante la vigilancia de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, los trabajadores jóvenes y los de edad avanzada (Recomendación núm. 192, párrafo 4, 3)). En el artículo 18 del Convenio núm. 184 también se dispone que

«deberán adoptarse medidas para que se tengan en cuenta las necesidades propias de las trabajadoras agrícolas, en particular, por lo que se refiere al embarazo, la lactancia y la salud reproductiva».

En la práctica, la prevalencia de explotaciones agrícolas de subsistencia y de propiedad familiar, o de pequeñas explotaciones por cuenta propia, sumada al bajo índice de alfabetización, las barreras lingüísticas y la ignorancia de los derechos de los trabajadores, ha impedido el desarrollo de los sindicatos en las zonas rurales, con la única excepción, y hasta cierto punto, de los sindicatos del personal de las plantaciones y la agroindustria. Lo anterior es especialmente pertinente para el caso de las mujeres, pues su tasa de alfabetización es inferior a la de los hombres. Con frecuencia, los servicios de extensión rural se ocupan sobre todo de los hombres y no reconocen a las agricultoras su condición de productoras básicas; a las campesinas les resulta difícil acceder a servicios de apoyo, como el crédito y la formación rural debido a que no hablan el idioma oficial del país o a que no saben leer. Así pues, tienen escaso poder de negociación y a menudo se les priva incluso de los derechos fundamentales de todo trabajador. Las mujeres que trabajan en las zonas rurales deberían tener derecho a las mismas condiciones de empleo de las que disfrutaban quienes trabajan en otros sectores.

El trabajo forzoso con carácter de servidumbre por deudas prevalece en las sociedades rurales de varios países, en particular en Asia meridional. El trabajo en servidumbre indirecta, según el cual las mujeres y los niños quedan sujetos por la deuda adquirida por el cabeza de familia, es característico en el sector agrícola. La mujer es reducida al nivel de una «mercancía» en el marco de la deuda adquirida por el hombre, y muchas veces debe realizar tareas domésticas y tareas agrícolas para el dueño de la explotación. Algunos países de Asia meridional, en particular, Pakistán, están cada vez más empeñados en erradicar el trabajo en condiciones de servidumbre por deudas tanto en las plantaciones como en la industria.

C. 11: Derecho de asociación (agricultura), 1921

C. 129: Inspección del trabajo (agricultura), 1969

C. 141 y R. 149: Organizaciones de trabajadores rurales, 1975

C. 184 y R. 192: Seguridad y salud en la agricultura, 2001

→ Véase también **Libertad sindical y derecho de sindicación; Plantaciones, trabajadoras de las; Seguridad y salud en el trabajo; Trabajo forzoso; Trabajo infantil**

Trabajadoras autónomas

En todos los sistemas jurídicos se define como trabajador autónomo a toda persona que trabaja de forma independiente. Quien trabaja por cuenta propia presta servicios con arreglo a un contrato, a cambio de un pago, y carece de vínculo de subordinación alguno con la parte contratante. La categoría de trabajadores autónomos puede desglosarse en cuentapropistas con empleados (empleadores o empresarios), cuentapropistas sin empleados (trabajadores independientes) y miembros de cooperativas de productores.

Los indicadores para determinar si un trabajo es autónomo varían de un sistema jurídico a otro, sin embargo una de las normas comunes es la primacía del acuerdo contractual. Algunos Estados Miembros aplican la discutible presunción de que toda relación en la que una persona trabaja para otra a cambio de una remuneración es una relación de trabajo, y que las partes deben demostrar dicha relación con pruebas; en caso contrario, son autónomos. En la Recomendación núm. 198 relativa a la relación de trabajo se estipula que en las políticas nacionales los empleadores y los trabajadores deberían recibir orientación sobre la manera de determinar eficazmente, entre otras cosas, la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes.

En la práctica, no siempre es fácil distinguir el empleo independiente de una relación de empleo encubierta. Para evitar las obligaciones legales derivadas del empleo, una auténtica relación de trabajo puede estar oculta y ser presentada como «empleo por cuenta propia», aunque en realidad el trabajador dependa de quien le encarga el trabajo (tal es el caso de algunos trabajadores a domicilio, mayoritariamente mujeres). Este empleo encubierto debe regirse por la ley que se aplica a una relación de trabajo «real».

Las trabajadoras independientes son autónomas con respecto a las cotizaciones a la seguridad social. Ello significa que suelen gozar de menores protecciones de dicho sistema.

Las trabajadoras por cuenta propia se dedican a una amplia gama de ocupaciones. Muchos países en desarrollo se caracterizan por una tasa relativamente elevada de este tipo de trabajo. En todo el mundo son cada vez más las mujeres que trabajan por su cuenta, y, en algunas categorías de autónomos, las mujeres conforman una mayoría. Muchas son las razones, entre otras, la reconocida existencia del fenómeno denominado «techo de cristal» (véase pág. 173), que bloquea el ascenso de las mujeres, la disparidad salarial por razón del género, la dificultad para acceder a un empleo (bien remunerado) y la necesidad de compaginar la actividad económica con las responsabilidades familiares. Otras razones son más positivas, a saber, el respaldo prestado por algunos gobiernos a las empresarias.

Quien trabaja por cuenta propia debe gozar de los mismos derechos fundamentales que los empleados; sin embargo, en la práctica a estas personas les resulta más difícil acceder a ese tipo de derechos debido a su falta de representación y a su dificultad para organizarse.

R. 169: Política del empleo (disposiciones complementarias), 1984

C. 168: Fomento del empleo y protección contra el desempleo, 1988

R. 198: Relación de trabajo, 2006

- Véase también **Acceso al empleo; Cooperativas; Economía informal; Empleado; Equilibrio trabajo-familia; Igualdad de remuneración (salarial); Iniciativa empresarial de la mujer; Relación de trabajo; Techo de cristal; Trabajadoras de edad; Trabajo a domicilio**

Trabajadoras con contrato temporal

- Véase **Flexibilidad laboral; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; Tiempo parcial, trabajadoras a; Trabajo atípico; Trabajo eventual (u ocasional)**

Trabajadoras de edad

Según el país o la zona de que se trate, la estructura de edad de la población mundial está experimentando cambios de diverso grado, aunque, por lo general, en sentido ascendente. La población de los países en desarrollo está envejeciendo más rápidamente que la de los países desarrollados, sin embargo, en los países desarrollados el aumento de la población de mujeres de edad es más marcado. Las mujeres son mayoría entre los ancianos del mundo entero; en 2005 constituían el 53 por ciento del grupo de edad de mayores de 60 años y el 63 por ciento del grupo de edad de mayores de 80 años (Naciones Unidas, 2007). En todas partes, la tasa de participación en la fuerza de trabajo de todos los trabajadores mayores de 50 años ha aumentado, y es posible que esa tendencia se mantenga; sin embargo, la tasa de participación masculina, que solía ser elevada (en particular, la de los mayores de 55 años), ahora está disminuyendo, mientras que la tasa de participación femenina está aumentando.

Las trabajadoras mayores están dos veces más expuestas (o muchísimas veces más) a la discriminación por razones de sexo, edad y de otro tipo, como la raza/la etnia. A medida que envejecen, las formas de discriminación que normalmente afectan a la mujer se agravan por la discriminación basada en la edad. Para las trabajadoras de edad, cualquier combinación de estas formas de

discriminación puede reducir sustancialmente sus posibilidades de trabajar o de acceder a arreglos de trabajo; por ejemplo, puede empujarlas a optar por el trabajo a tiempo parcial, el trabajo informal o el empleo por cuenta propia. A su vez, ello puede someterlas a peores condiciones de trabajo y a una remuneración insuficiente, puede poner en peligro su jubilación o eliminar por completo la posibilidad de jubilarse. La discriminación de las mujeres por causa de su edad puede deberse a la incapacidad del empleador para aprovechar las calificaciones, la experiencia y el compromiso de unas trabajadoras que podrían efectuar una contribución productiva.

Las trabajadoras de edad también afrontan una forma de discriminación normalmente no reconocida ni por la ley ni por la sociedad, esto es, la discriminación basada en responsabilidades familiares pasadas o actuales. No es cierto que la edad libere a estas trabajadoras de la penalización que les imponen sus responsabilidades familiares. Las trabajadoras de más edad, en especial quienes cuando eran más jóvenes pasaron periodos prolongados fuera del ámbito del trabajo asalariado para poder cuidar de su familia, suelen tener que enfrentarse al argumento de que carecen de calificaciones adecuadas a los tiempos que corren, lo cual limita sus oportunidades de empleo. Además, es posible que estas trabajadoras de hecho sigan teniendo responsabilidades familiares. Ya sea que tengan que cuidar de su marido, de familiares ancianos, o incluso de los nietos, las mujeres de edad tienden a asumir una mayor responsabilidad por el cuidado de la familia que los hombres de su misma franja de edad. Por ejemplo, en muchos países de África, la pérdida de una generación, provocada por el VIH/SIDA, ha dejado a los abuelos (en particular, a las abuelas) a cargo o como únicos responsables de los nietos. Las políticas para conciliar la vida laboral con la vida familiar son necesarias no sólo para los trabajadores jóvenes de uno y otro sexo, sino para los trabajadores de todas las edades. De hecho, la capacidad de las trabajadoras de más edad para ganarse la vida y mantener a otros miembros de la familia en situación desventajosa depende de la existencia y el acceso a políticas para armonizar la vida familiar y laboral.

La discriminación basada en la edad, aplicada abiertamente mediante la imposición de límites de edad para la contratación y la retención, así como la discriminación indirecta ejercida mediante medidas encaminadas a crear condiciones que fuerzan a las trabajadoras de edad a retirarse con anticipación, afectan más a las mujeres que a los hombres, por ejemplo, en el caso de los planes de ahorro jubilatorios obligatorios. Si bien en los cálculos actuariales se toma en consideración que las mujeres tienden a vivir más tiempo que los hombres, uno de los principales obstáculos que les impiden recibir una pensión de jubilación equivalente es que suelen no haber efectuado pagos continuos a esos planes, o no haber acumulado el número mínimo de años pagados a lo largo de su vida activa. Las interrupciones o la falta de pago a los planes de pensión de jubilación inciden en la suma que se percibe posteriormente. Ello afecta

a las mujeres que se quedan en casa o que abandonan periódicamente el empleo remunerado para criar a sus hijos o asumir otras responsabilidades familiares.

La edad obligatoria para la jubilación varía de un país a otro, e incluso dentro del territorio de un país y entre los sectores de la economía. También puede variar en función del sexo, y cabe señalar que la edad de jubilación de las mujeres por lo general es inferior a la de los hombres. Las mujeres están más expuestas que los hombres a experimentar un descenso drástico en su nivel de vida cuando se jubilan, pues por su participación en el mercado de trabajo suelen haber acumulado un total de ingresos inferiores y gozar de menores derechos respecto de la pensión. Es preciso reiterar que la discriminación tiene lugar porque el trabajo de las mujeres como prestadoras de cuidados no remuneradas nunca ha sido contemplado en los cálculos de las pensiones de jubilación. Unos pocos países, como Francia, han comenzado a incluir este factor en los cálculos de las jubilaciones de las mujeres de edad. Sin embargo, en otros países es imperioso hacer mucho más a fin de sensibilizar a la población acerca de este problema y de lograr que las mujeres mayores tengan una seguridad financiera a la hora de jubilarse, y que en los cálculos de la jubilación se reconozca la importancia del trabajo realizado más allá del ámbito del lugar de trabajo.

La Recomendación relativa a los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), es el único instrumento específico de la OIT para este grupo, y carece del poder vinculante de un convenio. Trata la discriminación por razón de la edad, pero no toma en consideración el agravamiento de esta forma de discriminación por otros factores, incluido el factor del sexo. Tampoco se tienen en cuenta en las disposiciones relativas a los trabajadores de edad incluidas en la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), aunque en la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), sí se incluye la prohibición de discriminar por razones de edad y de sexo. En el Convenio núm. 111 no se agrega la edad como uno de los siete elementos en función de los cuales en el derecho internacional se prohíbe la discriminación, si bien en el artículo 1, párrafo 1, apartado *b*), se prevé la posibilidad de que cada Estado agregue otros motivos de discriminación al listado de siete elementos; algunos países ya han incluido la edad. En el artículo 5, párrafo 2, del Convenio se incluye la edad entre las áreas sujetas a medidas especiales diseñadas para cumplir con requisitos particulares y que no deben ser consideradas discriminatorias.

Aplicar un enfoque del ciclo vital es una estrategia útil para abordar el agravamiento de la discriminación por razones de edad y de sexo. La Plataforma de Acción de Beijing aplica este método para detectar la prevalencia e incidencia de prácticas discriminatorias que afectan a las mujeres en las distintas etapas de su vida. Se analiza la discriminación en términos de acumulación de sus diversas variantes, así como el grado en que ello puede afectar a una persona a lo largo de las diferentes etapas de su vida; asimismo, se toman en consideración

las contribuciones positivas a la sociedad efectuadas por los trabajadores en los diferentes períodos, con inclusión, en el caso de las trabajadoras, de la etapa en que la función de una mujer es principalmente la de prestadora de cuidados no remunerada. El método del ciclo vital ayuda a que la discriminación de la que son objeto las mujeres en una etapa de su vida no se prolongue a las etapas siguientes (OIT, Programa de Promoción de Cuestiones de Género, 2001c).

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

R. 162: Trabajadores de edad, 1980

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

R. 188: Agencias de empleo privadas, 1997

R. 189: Creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998

R. 195: Desarrollo de los recursos humanos, 2004

- Véase también **Diversidad en el lugar de trabajo; Equilibrio trabajo-familia; Licencia por enfermedad familiar; Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez); Prestación de cuidados; Recursos humanos, desarrollo de los; Relación de trabajo**

Trabajadoras del servicio doméstico

El trabajo doméstico consiste en las tareas domésticas y de jardinería realizadas en el domicilio de alguien que no es miembro de la familia, para facilitar la vida doméstica y las necesidades personales de los miembros de la familia para la que se trabaja. El personal del servicio doméstico se caracteriza por la presencia mayoritaria de mujeres, cada vez más mujeres inmigrantes, y gran cantidad de niñas. En Tanzania, por ejemplo, la captación de niñas menores de 14 años de edad en zonas rurales para el servicio doméstico urbano es uno de los temas de los que se ocupa el programa OIT/IPEC (OIT, SEAPAT, 1998).

No se incluye en esta categoría al personal de limpieza de edificios públicos y privados. Las niñeras empleadas a través de agencias entran en el ámbito del Convenio núm. 181 y la Recomendación núm. 188 relativos a las agencias de empleo privadas.

El trabajo doméstico puede ejercerse a tiempo completo (la trabajadora vive o no con la familia), a tiempo parcial o por hora. Si bien en muchos casos las tareas realizadas son las mismas que en una casa realizan los miembros de la familia, existe una relación laboral; son pocos los países que cuentan con un marco regulador para el servicio doméstico. Muchos cuentan con una normativa laboral y regímenes de seguridad social especiales para estas trabajadoras. En principio, y en consonancia con la legislación nacional, se les debe asignar una remuneración y prestaciones sociales tales como aportes jubilatorios,

licencia de maternidad y enfermedad, descanso semanal y vacaciones pagadas. La remuneración tiene que ser proporcional a la cantidad y a la calidad del trabajo, y puede ser abonada mensualmente, por semana o por día. Las trabajadoras migrantes deben percibir la misma remuneración que las trabajadoras locales. En la práctica, las reglamentaciones laborales especiales contienen muchas excepciones menos favorables al personal del servicio doméstico. El hecho de que estas personas realicen su trabajo en un entorno privado dificulta la regulación, pese a lo cual muchas administraciones laborales han ampliado su ámbito hasta abarcar esta ocupación.

En general, las trabajadoras del servicio doméstico padecen los problemas siguientes: jornadas de trabajo prolongadas; tareas pesadas; bajos salarios; exclusión de los sistemas de salud y de las prestaciones en metálico, así como falta de protección contra el despido en caso de maternidad; falta de control por parte de las autoridades laborales a través de la inspección del trabajo y la aplicación de las normas; una posición débil en la negociación colectiva, y un alto nivel de control por parte de sus empleadores. Quienes residen en el lugar de trabajo tienen problemas adicionales de aislamiento, dificultad para sindicarse, un régimen de vida reglamentado, alojamiento en malas condiciones, alimentación insuficiente y falta de vida privada. La violencia en el trabajo, ya sea física o psíquica, es también un riesgo laboral bastante común al que se enfrentan los trabajadores domésticos.

Algunos convenios de la OIT contienen cláusulas que incluyen o excluyen explícitamente de su ámbito a los trabajadores de este sector, pero ninguno se ocupa específicamente de ellos. De forma general, sin embargo, las normas de la OIT aplicables a otras categorías de trabajadores también se aplican al personal del servicio doméstico. Ello vale en particular por lo que se refiere a los derechos a la igualdad de oportunidades y de trato, a la negociación colectiva y a la sindicación, al seguro de enfermedad y a la edad mínima. Otros convenios contienen cláusulas de flexibilización que permiten a los países ratificantes excluir a categorías particulares de trabajadores o a quienes los emplean; éste es el caso, por ejemplo, de la provisión de un seguro de desempleo a los trabajadores domésticos, la protección de la maternidad y algunas restricciones relativas al trabajo nocturno de los jóvenes.

El trabajo en el servicio doméstico es diferente al trabajo a domicilio y no recae dentro del ámbito del convenio sobre este tipo de trabajo.

C. 95 y R. 85: Protección del salario, 1949

C. 100 y R. 90: Igualdad de remuneración, 1951

C. 103: Protección de la maternidad (revisado), y R. 95: Protección de la maternidad, 1952

C. 175: Trabajo a tiempo parcial, 1994

C. 181 y R. 188: Agencias de empleo privadas, 1997

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000

R. 198: Relación de trabajo, 2006

- Véase también **Horas de trabajo; Maternidad, protección de la; Principios y derechos fundamentales en el trabajo; Protección social; Seguridad social; Trabajadoras migrantes; Violencia de género en el trabajo**

Trabajadoras dependientes

El concepto de trabajadora dependiente nació de la necesidad de brindar protección suplementaria a las trabajadoras que dependen por completo o en gran medida de un empleador para su sustento pero que carecen de una relación de empleo formal a tiempo completo. Así pues, es un concepto situado entre las dos nociones establecidas de empleo y empleo por cuenta propia; sin embargo, las trabajadoras dependientes están más cerca de ser empleadas que de ser trabajadoras independientes subcontratadas debido a su vínculo con un empleador principal, pese a no mediar un empleo formal. Por diversos elementos, su situación es similar a la de las personas empleadas: es posible que trabajen en las instalaciones del empleador y utilicen el material del empleador, y tal vez realicen las mismas tareas que los empleados existentes o las tareas del empleado a tiempo completo a quien sustituyen mediante un acuerdo de externalización. No obstante, no suelen gozar de las protecciones concedidas a los empleados en materia de seguridad y salud, horas de trabajo, protección de la maternidad, disposiciones que permiten asumir las responsabilidades familiares, ni de disposiciones relativas a la no discriminación.

En la 91.^a reunión de la CIT (2003), en la que se discutió la relación de trabajo, se reconoció que en el marco del Programa de Trabajo Decente, todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, deberían trabajar en condiciones de dignidad y de decoro. Ello dio lugar a que en 2006 se adoptara una nueva norma sobre la relación de trabajo. En la Recomendación núm. 198 se aborda este problema. Reconociendo que las trabajadoras se cuentan entre los más afectados por una relación de empleo incierta o ambigua, y que gozan de escasa o nula protección social, se insta a los Estados Miembros a abordar la dimensión de género de estas situaciones en la política nacional, a adoptar políticas claras en materia de igualdad de género y a velar por una mejor aplicación de las leyes pertinentes.

R. 198: Relación de trabajo, 2006

- Véase también **Clandestino, trabajo; Relación de trabajo; Trabajadoras autónomas; Trabajo a domicilio; Trabajo atípico**

Trabajadoras lactantes

Según el artículo 3 del Convenio núm. 183, los Estados Miembros

deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obliga a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

Tanto en el Convenio como en la Recomendación que lo acompaña (núm. 191) se estipula que la trabajadora en período de lactancia tendrá derecho a una o más pausas diarias, o a una reducción de la jornada laboral de trabajo para amamantar al recién nacido. A tal fin, podrá interrumpir su trabajo, y las interrupciones o reducciones deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales. Si bien en el primer Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), se especificaba el derecho a una pausa de media hora dos veces al día, y en la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), se establecía una hora y media por día, en el Convenio vigente en la actualidad se deja a criterio de la legislación y la práctica nacionales establecer el período en que se permitirán las pausas o la reducción de la jornada laboral para amamantar al hijo, el número y la duración de las pausas, y los procedimientos para la reducción de la jornada laboral. Sujeto a la presentación de un certificado médico, se podrán contemplar otras disposiciones para atender a necesidades especiales.

De ser posible, en el lugar de trabajo o cerca del mismo deben crearse espacios destinados a la lactancia de los hijos que reúnan las debidas condiciones de higiene.

C. 103: Protección de la maternidad (revisado), y R. 95: Protección de la maternidad, 1952

C. 183 y R. 191: Protección de la maternidad, 2000.

→ Véase también **Horas de trabajo; Maternidad, protección de la**

Trabajadoras migrantes

Las trabajadoras migrantes migran de un país a otro en busca de oportunidades de empleo distintas del trabajo por cuenta propia. Los instrumentos legales de la OIT relativos a los trabajadores migrantes no son de aplicación para las siguientes categorías de trabajadores: trabajadores fronterizos; artistas y profesionales que ejerzan una profesión liberal y que entren en el país por un

período de corta duración; gente de mar; personas que se trasladan a un país con fines especiales de formación o educación; y, por último, empleados de organizaciones o empresas que operan dentro del territorio de un país y que han sido admitidos temporalmente en ese país – a petición de sus empleadores – para desempeñar tareas o funciones específicas durante un tiempo limitado o definido, y que, una vez realizadas sus tareas o funciones, deben abandonar el país en cuestión.

Todos los trabajadores migrantes, sin distinción de sexo, deben tener derecho a un trato no menos favorable que el que se aplica a los trabajadores nacionales respecto de, entre otros:

- la remuneración (incluidas las prestaciones familiares);
- las horas de trabajo;
- las horas extraordinarias;
- las vacaciones pagadas;
- las restricciones sobre el trabajo a domicilio;
- la edad mínima para el empleo;
- el aprendizaje y la formación;
- el trabajo de las mujeres y de los jóvenes;
- las actividades sindicales;
- la participación y el disfrute de los beneficios de la negociación colectiva;
- la vivienda y la seguridad social.

Debido a las altas y persistentes tasas de desempleo, muchos países han adoptado políticas para reducir el número de inmigrantes y ahora se ven ante el problema de la presencia de trabajadores migrantes que se encuentran en situación irregular y/o empleados ilegalmente. A pesar de la falta de estadísticas claras al respecto, se presume que gran parte de esos trabajadores son mujeres. Las políticas de inmigración de los países de destino que no contemplan los matices de género pueden afectar desproporcionadamente a las mujeres inmigrantes y exponerlas a un riesgo mayor de empleo irregular y de deportación.

Las trabajadoras migrantes tienden a ser empleadas en una gama muy restringida de ocupaciones, entre ellas, el trabajo agrícola manual, las fábricas o las zonas francas de exportación, y, sobre todo, en puestos de trabajo relacionados con los estereotipos alusivos a la función de las mujeres como prestadoras de cuidados, enfermeras, trabajadoras del servicio doméstico y trabajadoras de bajo nivel en la restauración, la hotelería y el mundo del espectáculo. Por la naturaleza misma del trabajo que realizan, las mujeres y las niñas son particularmente

vulnerables cuando son empleadas para trabajar fuera de su país de origen. Pueden verse sometidas a explotación y a malos tratos no sólo por el hecho de trabajar en el extranjero y encontrarse fuera de la jurisdicción de su propio país, sino también porque a menudo ocupan puestos de trabajo escasamente protegidos por la legislación social. Su situación se ve agravada a menudo por la falta de autonomía y la fuerte relación de subordinación típica de los puestos que ocupan. Pueden ser objeto de violencia por razón de género y de abuso sexual, en especial si trabajan en el servicio doméstico o como trabajadoras del sexo. Además, suelen ser jóvenes y pobres, viven con el temor de perder su trabajo y han tenido que dejar a su familia en el país de donde partieron. No hablan el idioma del país en el que trabajan, desconocen que tienen unos derechos que están siendo conculcados y, en general, no saben adónde recurrir por ayuda. Incluso pueden ser víctimas de contratación forzosa y de prácticas de empleo forzosas, o de trata de personas. Las mujeres jóvenes y las niñas están particularmente expuestas a ser objeto de trata con fines de explotación sexual comercial.

La mayoría de las disposiciones de la OIT concernientes a la protección de los trabajadores migrantes se aplican a los inmigrantes que han sido admitidos por los cauces regulares en un Estado Miembro. En el Convenio núm. 97, por ejemplo, se insta a los Estados a aplicar un trato no discriminatorio respecto del sexo de los inmigrantes con residencia legal en su territorio. El Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), constituyó el primer intento de la comunidad internacional para abordar los problemas derivados de la migración clandestina y del empleo ilegal de migrantes. Entre otras cosas, dicho instrumento:

- establece la obligación general de respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes, tanto si han entrado en el país por un cauce regular como si no;
- insta a los Estados a garantizar la igualdad de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo en relación con todos los trabajadores migrantes que realizan la misma actividad, cualesquiera sea su situación en el empleo (artículo 12, apartado *g*);
- garantiza una serie de derechos que dimanen de su empleo pasado (como los relativos a la remuneración, a la seguridad social y otros beneficios), para que los trabajadores migrantes empleados ilegalmente no se vean privados de sus derechos en relación con el trabajo que realizan en ese momento;
- reconoce al trabajador migrante el derecho a apelar;
- insta a los Estados Miembros a suprimir los movimientos clandestinos de migrantes con fines de empleo y de empleo ilegal, así como a sancionar a

quienes organizan movimientos de migrantes ilícitos o clandestinos con fines de empleo y a quienes empleen a trabajadores inmigrados en condiciones ilegales.

En este Convenio no se consigna ninguna obligación específica por lo que respecta a la lucha contra la explotación de las trabajadoras migrantes. Sin embargo, las trabajadoras migrantes, entre ellas, las víctimas de la trata, gozan de la protección efectiva del Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso.

C. 29: Trabajo forzoso, 1930

C. 97 y R. 86: Trabajadores migrantes (revisado), 1949

*C. 143: Trabajadores migrantes (disposiciones complementarias),
y R. 151: Trabajadores migrantes, 1975*

*Declaración de la OIT relativa a los derechos y principios fundamentales
en el trabajo y su seguimiento, 1998*

→ Véase también **Clandestino, trabajo; Trabajo forzoso; Trata de personas**

Trabajadoras por cuenta propia

→ Véase **Indemnizaciones y sanciones; Trabajadoras autónomas**

Trabajadoras rurales

→ Véase **Trabajadoras agrícolas (y de otras ocupaciones rurales)**

Trabajo a distancia

→ Véase **Teletrabajo**

Trabajo a domicilio

En la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), de 1993, se define a los trabajadores a domicilio como trabajadores fuera del establecimiento, que suministran una cierta cantidad de bienes y servicios a una empresa determinada y cuyo lugar de trabajo no se encuentra dentro de ningún

establecimiento de la empresa (OIT, 2004a, pág. 12, y OIT, 1993a). La diferencia entre un trabajador dependiente que desempeña su actividad en su domicilio y un trabajador por cuenta propia que colabora desde su propio domicilio está determinada por una diversidad de factores enmarcados en los diferentes sistemas jurídicos. En la Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo se enumeran una serie de factores, como el control o la remuneración periódica a la persona.

Las estadísticas oficiales sobre el trabajo a domicilio son escasas pues en muchos países el trabajo a domicilio no se reconoce como una forma específica de empleo, así pues, los trabajadores a domicilio son invisibles para las estadísticas nacionales (OIT, 2003, pág. 98). Sin embargo, hay datos que indican que esta modalidad de trabajo se está volviendo cada vez más común, especialmente entre las mujeres, y que este crecimiento se ve facilitado por el recurso cada vez mayor a la subcontratación y a la externalización industrial y a la rápida difusión de las tecnologías de la información y las comunicaciones. El trabajo a domicilio también constituye una estrategia con la cual las mujeres pueden armonizar el trabajo y las responsabilidades familiares.

En algunos casos, sobre todo en los países desarrollados, el trabajo a domicilio puede representar una opción positiva para las mujeres, y puede ser de índole profesional y estar bien remunerado (pese a contar con escasa protección). Los estudios indican, sin embargo, que la gran mayoría de quienes trabajan a domicilio perciben bajos ingresos, cuentan con escasas calificaciones y en su mayoría son mujeres con niños pequeños (un 90 por ciento del promedio en todo el mundo); para ellas, la incorporación al trabajo a domicilio constituye una estrategia de supervivencia más que una elección profesional. Las mujeres con discapacidad también están excesivamente representadas en este sector. Si bien las trabajadoras gozan de independencia en cuanto al lugar desde el que trabajan y de flexibilidad en cuanto a las horas de trabajo, hay algunas preocupaciones acerca de las desventajas que conlleva esta actividad, entre otras, las jornadas de trabajo prolongadas, la mala remuneración percibida en forma irregular, un limitado acceso a la seguridad social y a prestaciones de bienestar social o similares, problemas de seguridad y salud, y un aislamiento que no propicia la sindicación y la negociación eficaz.

En la mayoría de los países el trabajo a domicilio está cubierto por una normativa similar a la de cualquier otra relación de trabajo, excepto por lo que respecta al tiempo de trabajo y las pausas, que escapan al control del empleador. Sin embargo, es difícil vigilar el cumplimiento de la normativa, así como someterlo a la vigilancia de la inspección del trabajo, además de que esta modalidad suele no ser declarada ni por los empleadores ni por los trabajadores.

En el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 sobre el trabajo a domicilio, 1996, se promueve la igualdad de trato entre los trabajadores a domi-

cilio y los demás asalariados. Las políticas nacionales en materia de trabajo a domicilio deberán, en la medida de lo posible, ser diseñadas, aplicadas y revisadas periódicamente a fin de promover dicha igualdad de trato y mejorar la situación de los trabajadores de este sector en particular por lo que respecta a:

- libertad de asociación;
- protección contra la discriminación;
- igual remuneración por un trabajo de igual valor;
- feriados nacionales pagados, vacaciones nacionales remuneradas y licencia pagada de enfermedad;
- protección de seguridad social obligatoria;
- seguridad y salud en el trabajo;
- edad mínima y protección de la maternidad;
- acceso a la formación y al desarrollo profesional y de la carrera.

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 177 y R. 184: Trabajo a domicilio, 1996

R. 198: Relación de trabajo, 2006

- Véase también **Equilibrio trabajo-familia; Ordenadores; Prestación de cuidados; Responsabilidades familiares, trabajadoras con; Teletrabajo; Trabajadoras del servicio doméstico; Trabajo atípico**

Trabajo atípico

La categoría de trabajo atípico (también conocido como trabajo sin normalizar) abarca una gran variedad de formas de trabajo y de empleo cada vez mayor, caracterizadas por la flexibilidad (véase *Flexibilidad laboral*, pág. 69) y la merma de seguridad. Entre otras, cabe mencionar el trabajo a tiempo parcial, el trabajo ocasional y el trabajo estacional, el pluriempleo, los trabajos de duración determinada, el trabajo temporal a través de una agencia, el trabajo a domicilio, el teletrabajo, el trabajo independiente y el trabajo no remunerado realizado por la cónyuge o por otros miembros de la familia en pequeñas empresas familiares. Estas formas de trabajo difieren de lo históricamente considerado como «trabajo típico», caracterizado por ser una actividad a tiempo completo, segura desde el punto de vista social, de una duración ilimitada, con un único empleador, realizada en el lugar facilitado por el empleador y desempeñada a cambio de unos ingresos regulares garantizados. De hecho, la proliferación del trabajo atípico es tal que cada vez se vuelve más difícil afirmar que

los puestos de trabajo permanentes y a tiempo completo sean la norma, y cada vez es más acuciante la necesidad de abordar las cuestiones del acceso al empleo, a condiciones de trabajo dignas, a la debida protección social y a las oportunidades de organizarse y de hacer oír la voz de todas las clases de trabajadores «atípicos».

Gran parte del trabajo atípico es informal y cuenta con escasa o nula cobertura de los sistemas de seguridad social. No obstante, la reglamentación del trabajo atípico tropieza con un doble inconveniente: la propia falta de normativa y la incapacidad de la legislación laboral tradicional para abarcar el trabajo atípico (por ejemplo, en el caso del goce de derechos sujetos al requisito del cumplimiento de un período mínimo, no aplicable a muchos trabajadores temporales)²³. En la actualidad la ley tiende a reconocer los derechos de los miembros de la fuerza de trabajo atípica o sin normalizar por conducto de: *a)* la normativa específica del trabajo sin normalizar, mediante la ampliación y revisión de las disposiciones existentes, y *b)* la introducción de los derechos relativos a un trato igualitario para los miembros de la fuerza de trabajo atípica. Un ejemplo reciente es el Convenio núm. 183 (véase el artículo 2).

Mientras que los hombres están excesivamente representados en las relaciones de empleo «típicas» o «normalizadas», las mujeres siempre están excesivamente representadas en las formas de trabajo atípico, en especial como trabajadoras a tiempo parcial o trabajadoras ocasionales. La incorporación masiva de las mujeres en el trabajo atípico en la economía globalizada tiene un aspecto positivo y uno negativo. Por una parte, ha mejorado la situación social y económica de gran cantidad de mujeres a través del empleo asalariado, facilitándoles la armonización del trabajo fuera de la casa con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares. Por otra parte, la clase de trabajo disponible suele ser de menor nivel, mal remunerado y tener lugar en malas condiciones de trabajo; la falta de regulación del trabajo atípico atenta contra la seguridad en el trabajo y la protección social. Las mujeres también predominan en ocupaciones y sectores con una gran incidencia de relaciones de trabajo encubiertas o poco claras.

C. 183 y R.191: Protección de la maternidad, 2000

→ Véase también **Desempleo; Economía informal; Estadísticas del trabajo; Flexibilidad laboral; Fuerza de trabajo; Globalización; Mercado de trabajo; Precariedad laboral; Protección social; Relación de trabajo; Teletrabajo; Trabajo a domicilio; Trabajo eventual (u ocasional)**

²³ El período mínimo es el lapso que debe haberse trabajado para comenzar a gozar de los derechos legales a los que accede todo trabajador; el derecho a la protección del despido improcedente, por ejemplo, por lo general está sujeto a un período mínimo de un año.

Trabajo decente

La eliminación de la discriminación y el logro de una igualdad sustantiva fundamentan la noción del trabajo decente, cuyo objetivo es lograr un trabajo productivo para los hombres y las mujeres, realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Hepple, 2001). El trabajo decente constituye un objetivo fundamental de toda la labor actual de la OIT. El término «trabajo decente» fue utilizado por primera vez por el Director General de la OIT, Juan Somavia, como título de su Memoria presentada ante la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999. Tal como él mismo lo reiterara en el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) de 2006, «el trabajo decente se basa en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los que figura la eliminación de la discriminación». Este concepto se basa en un marco de derechos y responsabilidades en el trabajo, que alienta el respeto mutuo y el diálogo y restringe y se opone a la coerción y la discriminación.

La OIT también estima que el trabajo decente es fundamental para hacer realidad los Objetivos de Desarrollo del Milenio y erradicar la pobreza. En los preámbulos de varios de los convenios y recomendaciones más recientes (adoptados desde 2002) se menciona el trabajo decente como objetivo fundamental de la Organización.

La igualdad entre hombres y mujeres forma parte de la esencia misma del trabajo decente. La OIT calcula que se necesitarían 400 millones de puestos de trabajo dignos en el mundo para cubrir la demanda femenina de trabajo decente (Elder y Schmidt, 2004, pág. 3). El programa de trabajo decente es transversal por naturaleza y, por consiguiente, su ejecución eficaz se logra con la aplicación de una política integrada y coordinada y con intervenciones institucionales que abarquen los objetivos estratégicos de la OIT, esto es, la promoción de los derechos fundamentales, la creación de empleo, la protección social y el diálogo social. Este marco teórico supone un enfoque integrado de la igualdad entre los hombres y las mujeres y del trabajo decente. Ello equivale, por ejemplo, a mejorar las oportunidades de empleo igualitarias aplicando medidas que también apunten a mejorar el acceso de la mujer a la educación, la adquisición de calificaciones y la atención de salud, al tiempo que se promueve una división más equitativa de las actividades enmarcadas en el trabajo no remunerado y se fomentan las medidas tendentes a equilibrar el trabajo y la familia, es decir, en relación con el tiempo dedicado al trabajo, las políticas en materia de licencias, los servicios de atención de los niños y los servicios familiares de otro tipo, así como las facilidades para el personal con responsabilidades familiares.

→ Véase también **Género, igualdad de; Objetivos de Desarrollo del Milenio**

Trabajo del hogar

El trabajo del hogar (que se diferencia del trabajo remunerado en el servicio doméstico) es el trabajo no remunerado del mantenimiento de una casa que corre por cuenta de los miembros de la familia. En todas partes, las mujeres siguen teniendo la responsabilidad primaria de las tareas domésticas. Si bien la parte del trabajo del hogar realizada por los hombres va creciendo, sobre todo en los países desarrollados, esa proporción sigue representando un pequeño porcentaje del tiempo total que insumen las tareas del hogar. Incluso cuando las mujeres y las niñas tienen responsabilidades económicas dentro y fuera del hogar, lo habitual es que la mayoría de las tareas domésticas recaigan sobre ellas en virtud del papel que les atribuye la sociedad. Este trabajo incluye la atención de los niños y los ancianos y, en general, no está regulado ni protegido por la ley.

En la mayoría de los países, el ama de casa no tiene un derecho individual a recibir una pensión de jubilación, aunque en algunos cabe la posibilidad de adquirir ese derecho mediante aportes voluntarios. Si el ama de casa es una mujer casada, en general tiene derecho a las prestaciones sociales del marido trabajador (pensión revertible, subsidios familiares, asistencia médica).

El creciente número de hogares a cargo de una mujer, junto con el limitado acceso de la mujer al trabajo productivo y a los planes de seguridad social, es una de las principales causas de la llamada «feminización de la pobreza».

→ Véase también **Actividad económica; División del trabajo; Hogares a cargo de una mujer; Prestación de cuidados; Prestación de cuidados a las personas de edad; Protección social; Seguridad social; Trabajadoras del servicio doméstico; Trabajo no remunerado**

Trabajo estacional

→ Véase **Trabajo eventual (u ocasional)**

Trabajo eventual (u ocasional)

El trabajo eventual es aquel que se realiza sin un período de duración fijo y que ejecutan trabajadores y trabajadoras a los que el empleador convoca solamente cuando los necesita. Puede tratarse de una actividad a tiempo completo o a tiempo parcial durante un lapso de duración variada. El trabajo eventual

depende estrechamente del nivel y la fluctuación del caudal de trabajo, y quienes lo ejercen pueden trabajar por pocos días o durante varias semanas consecutivas. Si el trabajador eventual cuenta con un contrato es posible que en éste se prescriban las horas mínimas y las horas máximas de duración de la jornada del trabajador y el periodo de preaviso que se ha de respetar para solicitarle que trabaje. Sin embargo, en el caso de contratos en los que no se estipulan las horas, los trabajadores no tienen derecho a trabajar un número mínimo de horas, pero se les pide disponibilidad sin que haya certeza de que serán convocados (OIT, 2004c).

Los trabajadores eventuales se diferencian de otros trabajadores no permanentes porque suelen gozar de menos derechos y de menor protección. La ausencia de una relación continua y estable con el empleador puede dar lugar a que no sean considerados empleados incluso si media un contrato. En otros casos, carecen de derechos si los mismos están supeditados a un período de empleo habilitante, que por lo general es más prolongado que el que logran realizar. Los derechos legales y contractuales de estos trabajadores por lo general son limitados o nulos. Por ejemplo, los trabajadores eventuales pueden quedar excluidos de las disposiciones recogidas en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), lo cual queda a criterio de cada Estado Miembro en virtud de las cláusulas de opción liberatoria de las que pueden hacer uso los Estados Miembros tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales. Ello no obstante, en el artículo 1, párrafo 3, del Convenio núm. 158 se prohíbe el continuo recurso a contratos de corta duración, que permiten al empleador no estar obligado a conceder ciertos derechos al trabajador.

Muchos trabajadores temporeros pueden ser considerados trabajadores eventuales. Si bien algunos, especialmente quienes trabajan para agencias de empleo privadas, pueden tener contratos de duración determinada más prolongadas, por lo general perciben bajos salarios y la calidad del empleo es inferior.

En el trabajo eventual, y especialmente en el trabajo eventual estacional, participan personas de uno y otro sexo de todas las edades, incluidos muchos niños; sin embargo, al igual que en muchas otras formas de precariedad laboral, predominan las mujeres. En el trabajo agrícola, las mujeres y los niños suelen acompañar al hombre cabeza de familia como ayudantes no remunerados.

En el párrafo 2, apartado *a*), de la Recomendación núm. 131 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes se aconseja extender por etapas la aplicación de las prestaciones de invalidez y de vejez a las personas cuyo empleo sea de carácter ocasional.

En virtud de lo establecido en el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), los trabajadores agrícolas eventuales o estacionales quedan cubiertos implícitamente en el concepto de «empleados», y se les

concede el mismo derecho a beneficiarse de la inspección del trabajo en calidad de trabajadores permanentes a tiempo completo. En el artículo 20, párrafo 3, del Convenio núm. 169 relativo a de los pueblos indígenas y tribales se alude a los trabajadores eventuales:

Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen.

Si bien en la Recomendación núm. 165 relativa a los trabajadores con responsabilidades familiares no se menciona a los trabajadores eventuales explícitamente, también se alude a los trabajadores temporeros y los trabajadores a tiempo parcial, muchos de los cuales tienen responsabilidades familiares, y se estipula que las condiciones de empleo, incluida la protección de la seguridad social, deberían ser equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y de los trabajadores permanentes, respectivamente (párrafo 21, 2)).

R. 131: Prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967

C. 129 y R. 133: Inspección del trabajo (agricultura), 1969

R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

C. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989

→ Véase también **Discriminación; Precariedad laboral; Protección social; Tiempo parcial, trabajadoras a; Trabajo atípico**

Trabajo forzoso

Se puede definir el trabajo forzoso como todo trabajo o servicio realizado bajo amenazas de castigo (incluido el no pago del salario, el despido y la violencia declarada o la amenaza de violencia) y que se realiza contra la propia voluntad (OIT, 2005c, págs. 5 y 6). Constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad de la persona. El trabajo en condiciones de servidumbre (o en servidumbre por deudas) es una forma específica de trabajo forzoso según la cual los trabajadores, y en ocasiones toda la familia, se ven obligados a trabajar para un empleador o para un contratista a fin de saldar préstamos, adelantos de sueldo u otras obligaciones, y por el que reciben un pago mínimo o nulo y pierden su libertad de movimiento o la posibilidad de cambiar de empleador. Este problema tiene particular prevalencia en algunos países de Asia meridional y América Latina (aunque no les sea exclusivo).

La OIT estima que a finales de 2005 el número total de hombres, mujeres y niños inmersos en el trabajo forzoso, según los términos de los Convenios núms. 29 y 105 de la OIT en la materia, era de 12,3 millones como mínimo. Entre las actividades económicas en las que tiene lugar el trabajo forzoso, cabe citar la agricultura, el servicio doméstico, la explotación sexual y la construcción. El trabajo en servidumbre por deudas abarca una gama muy amplia de actividades, entre ellas, además de la agricultura, el trabajo en los hornos de ladrillos y las canteras de piedra, la confección de alfombras, la fabricación de cerillas y fuegos artificiales, y el trabajo artesanal en plata, bronce y piedras preciosas. Alrededor del 56 por ciento de las víctimas de la explotación económica forzosa son mujeres y niñas; en la explotación sexual comercial forzosa, la proporción es del 98 por ciento (OIT, 2005c, pág. 16). En la actualidad existen nuevas e inquietantes formas de trabajo forzoso, como la trata de personas y el secuestro y alistamiento de niños en grupos armados insurgentes o en ejércitos apoyados por gobiernos, nuevas modalidades que se suman a formas antiguas como el trabajo en servidumbre por deudas (OIT, 2001b). Los artífices de alrededor de cuatro quintos del trabajo forzoso son agentes privados, más que los propios Estados, si bien unos pocos países, en particular, Myanmar, recurren al trabajo forzoso en beneficio propio.

Entre las causas que provocan el trabajo forzoso cabe citar las siguientes:

- nacer en condiciones de esclavitud o de servidumbre, o heredar dicha condición;
- ser víctima u objeto de secuestro;
- encontrarse en situación de confinamiento físico en el predio donde se realiza el trabajo;
- ser víctima de endeudamiento inducido mediante la falsificación de cuentas, las deudas impagables con agentes de contratación ilegal o de migración ilegal, el pago insuficiente o el impago del salario, el cobro de un precio excesivo por los alimentos y el alojamiento, entre otros;
- ser víctima de engaño acerca de la naturaleza y las condiciones de trabajo prometidas como trabajador migrante;
- ser objeto de amenazas de violencia (incluida la violencia sexual) o de otras penalizaciones contra sí mismo o contra su familia, sea en el lugar donde se realiza el trabajo o en el país o la zona de origen;
- haber sido desprovisto del documento de identidad y ser amenazado de denuncia a las autoridades, situación que expone particularmente a la coerción a los trabajadores migrantes en situación irregular.

Las mujeres y los niños son particularmente vulnerables al trabajo forzoso por vía de la trata con fines laborales o de la explotación sexual²⁴, así como por vía de servidumbre por deudas, situación a la que muy frecuentemente quedan sujetos por la propia condición de siervo del cabeza de familia. Sin embargo, se ha constatado un aumento de la servidumbre directa de mujeres, si bien es posible que no estén en dicha situación por voluntad propia²⁵. Las formas más antiguas de trabajo forzoso están adaptándose a las nuevas formas de trabajo y a los nuevos grupos de población, en particular las mujeres trabajadoras y los trabajadores migrantes. El trabajo doméstico forzoso constituye un problema particular que afecta sobre todo a mujeres y niñas. Las personas migrantes para el trabajo en el servicio doméstico (principalmente mujeres) suelen tener que entregar sus documentos de identidad a la familia que los emplea, quedando así expuestas al trabajo forzoso. No es frecuente que la legislación laboral se aplique con eficacia al sector del trabajo doméstico.

La explotación sexual comercial forzosa es causa del 11 por ciento del total de casos de trabajo forzoso y es la modalidad predominante en las economías en transición (el 46 por ciento) y en los países industrializados (el 55 por ciento).

El trabajo forzoso y el trabajo en condiciones de servidumbre guardan estrecha relación con el trabajo infantil (véase la pág. 201); entre un 40 y un 50 por ciento de las víctimas del trabajo forzoso son niños menores de 18 años de edad (OIT, 2005c, pág. 16, párrafo 61).

El trabajo forzoso ha de tratarse como un delito grave. Según se estipula claramente en el Convenio núm. 29, el hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique el Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente. Sin embargo, rara vez se juzgan casos de trabajo forzoso, en parte debido a la dificultad de expresar las infracciones que constituyen el trabajo forzoso en la legislación nacional, y en parte por su índole clandestina o velada. La línea divisoria entre el trabajo forzoso en el estricto sentido jurídico y las condiciones de trabajo extremadamente pobres en ocasiones es muy sutil.

También es importante abordar el trabajo forzoso como distorsión del mercado de trabajo, y formular normas del mercado de trabajo y políticas de migración que reduzcan el riesgo de que los trabajadores se vean atrapados en esta forma de trabajo. El trabajo forzoso suele ser consecuencia de modelos antiguos de discriminación, incluida la discriminación contra la mujer. Es preciso aplicar

²⁴ El movimiento internacional contra la trata imprimió un decidido impulso a la comprensión del trabajo forzoso y las acciones en su contra; sin embargo, el trabajo forzoso no se ciñe exclusivamente a la trata.

²⁵ Para mayor información sobre los aspectos de género del trabajo en condición de siervo véase *Una alianza global contra el trabajo forzoso* (OIT, 2005c, pág. 35, recuadro 2.1).

una estrategia integrada en la que se combine la estricta aplicación de la ley con medidas de prevención y rehabilitación en función de un enfoque basado en los derechos.

C. 29: Trabajo forzoso, y R. 35: Imposición indirecta del trabajo, 1930

C. 105: Abolición del trabajo forzoso, 1957

C. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989

C. 182 y R. 190: Peores formas de trabajo infantil, 1999

Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998

→ Véase también **Explotación sexual comercial; Trabajadoras migrantes; Trabajo infantil; Trata de personas**

Trabajo infantil

La alusión al trabajo infantil como forma de trabajo que se ha de eliminar no hace referencia a todas las formas de empleo o de trabajo realizado por niños menores de 18 años: se alude al trabajo perjudicial para la salud, la educación, el bienestar y el desarrollo de los niños de varones y niñas. Los criterios generales que determinan la explotación del trabajo infantil son la edad del niño y la naturaleza del trabajo. Un principio rector es que el trabajo no debe interferir con la educación y el pleno desarrollo mental y físico del niño. La edad es un factor decisivo porque, hasta cierta edad, la ocupación básica de los niños debe ser recibir una educación y ocuparse en actividades apropiadas para su desarrollo saludable, incluido el juego. Además, los niños resultan perjudicados por el trabajo de una forma diferente y más intensa que los adultos y, cuanto más jóvenes, mayor es su vulnerabilidad. La peligrosidad de los trabajos y las condiciones en las que se realizan también son criterios importantes.

La OIT estima que unos 218 millones de niños están inmersos en el trabajo infantil, 127 millones realizan trabajos peligrosos y 8 millones son obligados a trabajar por haber sido víctimas de la trata, ser niños soldados, estar sirviendo deudas, o ser utilizados en actividades ilícitas como el tráfico de drogas y la explotación sexual (OIT, 2006c, cuadro 1.1).

Por lo general, el trabajo infantil va ligado a la pobreza y la discriminación. No sólo concierne a los derechos humanos de varones y niñas, sino que también guarda relación directa con la discriminación basada en el sexo, tanto por el desequilibrio entre los cometidos del padre y de la madre como encargados de sustentar y de cuidar a la familia como por las diferentes expectativas que tienen varones y niñas en lo atinente a su educación y a las perspectivas profesionales. El trabajo infantil es también un problema de desarrollo de los recur-

son humanos, pues priva a los adultos de trabajos que podrían realizar de forma mucho más satisfactoria que los niños, e impide a los adultos futuros de uno y otro sexo adquirir calificaciones y gozar de sus derechos laborales. Por lo tanto también impide la formulación de políticas y programas de empleo equitativos.

Desde su fundación en 1919, la OIT trabaja por la abolición del trabajo infantil, un fenómeno que ha dado lugar a la adopción de diversos convenios y recomendaciones. En el Convenio núm. 138, de 1973, se estipula que no podrá emplearse en ocupación alguna a ningún niño en edad inferior a la edad en que cesa la obligación escolar (normalmente, a los 15 años); en el Convenio núm. 182, de 1999, se insta a la acción inmediata contra las peores formas de trabajo infantil, tales como la utilización de niñas o de varones menores de 18 años en el trabajo forzoso, los conflictos armados, la prostitución, la pornografía o los trabajos considerados peligrosos en virtud de la clasificación nacional de tipos de trabajo peligroso.

Los planes de acción nacionales contra el trabajo infantil deben estar dirigidos a prevenir el problema, así como a rescatar a los niños de los trabajos peligrosos y a procurarles alternativas. Para ello podría aplicarse una estrategia escalonada en fases, multisectorial y con un plazo establecido que contemplase las siguientes medidas:

- crear conciencia sobre el problema a escala nacional, en las comunidades y en los lugares de trabajo;
- realizar un análisis de la situación para enterarse de los problemas conexos con el trabajo infantil en el país,
- formular y poner en práctica políticas nacionales encaminadas a prevenir y erradicar el trabajo infantil;
- mejorar las organizaciones ya existentes y establecer los mecanismos institucionales necesarios;
- impulsar una amplia alianza de interesados a fin de que el trabajo infantil sea reconocido y se luche contra él;
- promover la formulación y la aplicación de leyes de protección;
- apoyar las acciones directas destinadas a niños con posibilidades de caer en el trabajo infantil;
- rescatar a los niños de uno y otro sexo de las peores formas de trabajo infantil;
- repetir y ampliar los proyectos que hayan resultado eficaces; e
- integrar las cuestiones del trabajo infantil en las políticas nacionales de desarrollo, las políticas socioeconómicas, como las de mitigación de la pobreza y educación universal, los programas y los presupuestos.

El trabajo infantil afecta de distinta manera a los varones y a las niñas. Las niñas merecen una atención particular pues la discriminación de la que son objeto las hace especialmente vulnerables a la explotación, los malos tratos y la privación de sus derechos. Las niñas están más expuestas a:

- comenzar a trabajar a una edad más temprana;
- recibir una remuneración inferior por el mismo tipo de trabajo;
- estar concentradas en sectores y en áreas caracterizadas por baja remuneración y horarios prolongados;
- trabajar en sectores clandestinos o sin regular, como el trabajo de ámbito familiar sin remunerar o el servicio doméstico, a raíz de lo cual quedan más expuestas a la explotación y los malos tratos;
- ser objeto de abuso sexual, y de malos tratos físicos y psicológicos;
- ser objeto de la trata de seres humanos, en particular, con fines de explotación sexual;
- ser excluidas de la educación, desde un principio o una vez han concluido su educación elemental;
- quedar a cargo de las tareas del hogar;
- cargar con la triple responsabilidad de las tareas del hogar, los deberes escolares y el trabajo fuera de la casa.

En el Convenio núm. 182 y la Recomendación núm. 190 de 1999 relativos a la prohibición y acción inmediata en pro de la eliminación de las peores formas de trabajo infantil se recalca específicamente la necesidad de «tener en cuenta la situación particular de las niñas». Cabe mencionar algunos métodos para lograrlo:

- recalcar explícitamente a las niñas como grupo destinatario en todo plan de acción o programa de acción directa destinado a eliminar el trabajo infantil;
- centrarse en las ramas de actividad con mayor presencia de niñas (por ejemplo, la prostitución, el servicio doméstico, la agricultura y la manufactura);
- velar por que, de ser posible, los programas en ejecución cuyos destinatarios son «niños que manifiestamente trabajan» también tengan como destinatarios a las «niñas que trabajan en la sombra»;
- elegir a los más pobres como destinatarios (por ejemplo, hogares a cargo de una mujer) y hacer participar a las madres y a los padres en proyectos en favor de los niños que trabajan;

- conectar con actividades de promoción de la educación de las niñas;
- movilizar a las organizaciones de mujeres y las activistas femeninas.

Los varones también padecen la discriminación en determinadas situaciones. Constituyen una pequeña mayoría de niños empleados en tareas peligrosas y como niños soldados. En los conflictos armados las niñas suelen ser forzadas a ofrecer servicios sexuales más que participar en los enfrentamientos. No se debe pasar por alto a la minoría de casos de varones que desempeñan tareas en ocupaciones dominadas por el sexo femenino, como el servicio doméstico o la explotación sexual.

Así pues, lo ideal sería que se incorporara la igualdad de género en el análisis del trabajo infantil y en la aplicación de medidas para eliminarlo. Ello supone determinar y evaluar las repercusiones distintas que tendrá en las niñas y en los varones toda medida que se planifique y toda acción que se conciba (políticas, leyes y programas) a la luz de dicha evaluación.

C. 29: Trabajo forzoso, 1930

C. 138 y R. 146: Edad mínima, 1973

C. 143: Trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975

C. 182 y R. 190: Peores formas de trabajo infantil, 1999

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998

- Véase también **Explotación sexual comercial; Principios y derechos fundamentales en el trabajo; Trabajadoras migrantes; Trabajo forzoso; Trata de personas**

Trabajo marítimo

En el Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo, 2006, se exponen los diversos derechos y protecciones en el trabajo de los que gozan más de 1,2 millones de hombres y mujeres que trabajan en este sector en el mundo entero. Se consolidan y actualizan 66 normas internacionales del trabajo relacionadas con la gente de mar adoptadas a lo largo de ochenta años. Bajo una amplia gama de epígrafes, en este Convenio se estipulan los derechos de la gente de mar en el marco del trabajo digno; se ha procurado que sea aplicable en todo el mundo, comprensible, actualizable y de aplicación uniforme.

Si bien por lo general el trabajo marítimo se ha caracterizado por el predominio masculino, la presencia de las mujeres es cada vez mayor. Así pues el nuevo Convenio brinda la posibilidad de actualizar y extender efectivamente a los trabajadores de uno y otro sexo presunciones de larga data incluidas en muchas normas de antaño relativas a la gente de mar.

El Convenio presenta disposiciones normalizadas relativas a la no discriminación (artículo III, que estipula obligatorio el respeto a las convenciones fundamentales) y a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. También se estipula, en el contexto de la contratación y la colocación de la gente de mar, que la recolección de datos sobre la edad o el sexo «sólo podrá realizarse en el entendimiento de que la recopilación de dicha información se realiza con fines estadísticos o se emplea en el marco de un programa destinado a impedir la discriminación basada en la edad o el sexo» (Pauta B1.4.1, Pautas de organización y operación, párrafo 1, apartado e). La igualdad en las disposiciones relativas a seguridad, protección de la salud y demás condiciones de trabajo queda implícita y se enmarca en el cumplimiento obligatorio de las convenciones fundamentales contra la discriminación.

CTM: Trabajo marítimo, 2006

P. 147: Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976

Trabajo no remunerado

Dentro del concepto de trabajo, la OIT incluye el trabajo no remunerado realizado en el ámbito familiar o comunitario, y por el que con frecuencia no se percibe paga alguna. En gran medida como resultado de las recomendaciones de la Plataforma de Acción de Beijing, ideada a partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), en la actualidad existen directrices internacionales para calcular el valor del trabajo no remunerado, en las que se reconoce que este tipo de trabajo (en su gran mayoría realizado por mujeres) tiene valor económico.

No obstante, calcular el valor del trabajo no remunerado sigue siendo complejo. Quienes realizan trabajos en el ámbito de la familia y no perciben remuneración, sobre todo las mujeres y los niños, constituyen una gran proporción del personal activo en la economía informal. A menudo se confunde el trabajo productivo sin remunerar con el trabajo realizado en el hogar. Si bien en algunos países la estimación del valor de algunas clases de trabajo no remunerado, por ejemplo el que realizan los miembros de una familia que contribuye a una empresa familiar, se incluye en las cuentas públicas, es mucho menos frecuente que ocurra lo mismo con el trabajo de prestación de cuidados no remunerado en el ámbito familiar, que suele quedar ampliamente encubierto. En algunos países la división de género del trabajo no remunerado en el ámbito del hogar es más desigual que en otros.

Sin embargo, asignar un valor al trabajo no remunerado es una importante vía para reconocer la contribución económica ignorada de las personas que lo

realizan. Cuando se contabiliza el trabajo no remunerado, se reducen las diferencias en las contribuciones de los hombres, las mujeres y los niños a la economía familiar.

En la Recomendación núm. 165 relativa a los trabajadores con responsabilidades familiares se recomienda (párrafo 32) que las autoridades nacionales competentes promuevan todas las acciones públicas y privadas posibles a fin de aligerar la carga que suponen las responsabilidades familiares para los trabajadores, con inclusión de servicios suficientes y asequibles de ayuda doméstica y prestación de cuidados familiares.

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

→ Véase también **Actividad económica; División del trabajo; Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; Prestación de cuidados; Programas especiales de obras públicas; Protección social; Segregación ocupacional; Seguridad social; Trabajadoras de edad; Trabajo atípico; Trabajo del hogar; Trabajo eventual (u ocasional); Trabajo infantil**

Trabajo nocturno

La elaboración de normas de la OIT que se ocupan del trabajo nocturno es una clara prueba del cambio que se ha producido desde el concepto original de proteger a la mujer contra las condiciones de trabajo excesivamente arduas hasta la comprensión de que la debida protección en relación con el carácter del trabajo en principio debe ser garantizada a todos los trabajadores por igual, y reflejar los principios actuales de no discriminación en el trabajo e la igualdad entre hombres y mujeres. Cuenta con cada vez más apoyo la idea de que, a excepción de las normas y prestaciones relacionadas con la protección de la maternidad, todas la demás medidas de protección no sirven a los objetivos de la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres. Si algunas mujeres no toleran el trabajo nocturno al igual que los hombres, ello no se debe a diferencias biológicas, sino al agotador yugo de la doble tarea del hogar y del trabajo remunerado, respecto del cual, una respuesta más estratégica e igualitaria desde el punto de vista de género es promover la redistribución del trabajo doméstico, por ejemplo, mediante la aplicación del Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Así pues, el Convenio revisado sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), ha sido reemplazado por el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), y la Recomendación núm. 178 que lo acompaña. En 1990 también se adoptó un Protocolo que amplió la flexibilidad del Convenio núm. 89.

En virtud del Convenio núm. 171, todos los trabajadores, independientemente de su sexo, deberían estar protegidos por medidas específicas, entre otras:

- protección de la salud (primeros auxilios, exámenes médicos);
- protección de la maternidad;
- servicios sociales;
- oportunidades de adelanto profesional;
- compensación adicional (en tiempo de trabajo, remuneración o prestaciones similares).

Se exceptúan del ámbito de este Convenio los trabajadores empleados en la agricultura, la ganadería, la pesca, las actividades marítimas y el transporte o la navegación interior que trabajen durante la noche. La «noche» es ahora definida como un mínimo de siete horas consecutivas, que han de incluir las comprendidas entre la medianoche y las cinco de la mañana. En las empresas agrícolas el empleo de mujeres durante la noche debe ser regulado a fin de que tengan un período de descanso de no menos de nueve horas consecutivas.

Las trabajadoras nocturnas deben ser transferidas a un trabajo de día o ver prolongada su licencia de maternidad antes y después del parto, hasta completar como mínimo un período de 16 semanas, ocho de las cuales, por lo menos, deberían ser tomadas antes de la fecha prevista para el parto. Durante este período:

- no se podrá despedir a la mujer, ni comunicarle un preaviso de despido, salvo por causas justificadas que no guarden relación con el embarazo o el parto;
- se debe garantizar a la mujer ingresos que le permitan su mantenimiento y el de su hijo con un nivel de vida adecuado;
- la mujer no debe perder los beneficios relativos a su categoría, antigüedad y oportunidades de ascenso que pudieran estar vinculados al puesto de trabajo nocturno que desempeña regularmente.

El trabajo por turnos entraña potenciales consecuencias negativas para la salud y seguridad de los trabajadores, en especial, cuando se realiza por la noche. Si bien varios de sus efectos no son específicos del género, existe un peligro específico para la salud de la mujer, esto es, un mayor riesgo de cáncer de mama (OIT, 2004e y OIT, 2004g).

C. 171 y R. 178: Trabajo nocturno, 1990

P. 89: Protocolo de 1990 del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948

C. 156 y R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

- ➔ Véase también **Despido; Equilibrio trabajo-familia; Género, igualdad de; Licencia de maternidad; Responsabilidades familiares, trabajadoras con**

Trabajo en servidumbre por deudas

→ Véase **Trabajo forzoso**

Trabajo por turnos

→ Véase **Horas de trabajo; Trabajo nocturno**

Trata de personas

El Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (el Protocolo sobre la trata, o Protocolo de Palermo), que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, adoptado en 2000, define la trata de personas del siguiente modo:

por «trata de personas» se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos (artículo 3, apartado *a*)).

Sin embargo, en el Protocolo se define la trata de niños de forma diferente: cuando la víctima sea un niño o una niña menor de 18 años de edad, su «captación, transporte, traslado, acogida o recepción con fines de explotación» se considerará «trata de personas» incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados anteriormente (coacción, rapto, fraude, etcétera) (artículo 3, apartados *c*) y *d*)).

La trata está estrechamente relacionada con el trabajo forzoso. Puede tener lugar tanto en el territorio de un mismo país como entre países limítrofes o países distantes. El número mínimo estimado de personas en situación de trabajo forzoso en un momento dado como consecuencia de la trata es de 2.450.000 (OIT, 2005c, pág. 15, párrafo 56). También se ha estimado que los niños representan entre el 40 y el 50 por ciento de las víctimas (OIT, 2005c, pág. 16, párrafo 61). Según un informe sobre la trata de seres humanos elaborado en 2003 por un

grupo de expertos de la UE, el trabajo forzoso es el «elemento crucial» del Protocolo sobre la trata, y las actividades de lucha contra la trata deben centrarse en la explotación de las personas objeto de trata sometidas al trabajo forzoso más que en los propios mecanismos de la trata.

La trata de personas para la explotación laboral, y especialmente para la explotación sexual comercial forzosa, afecta desproporcionadamente a las mujeres y a las niñas. Si bien resulta difícil elaborar estimaciones precisas, es evidente que las mujeres y las niñas son mayoría entre las personas objeto de trata en el mundo. Los hombres y los varones también son víctimas de la trata para fines particulares, por ejemplo, en el Brasil, donde se los traslada dentro del país a explotaciones ganaderas o a explotaciones madereras. De alguna manera la trata guarda relación con la disparidad de acceso que padecen las mujeres al trabajo decente a consecuencia de la discriminación basada en el sexo en el mercado de trabajo, así como las creencias tradicionales que desvalorizan a las mujeres y a las niñas. Las personas objeto de discriminación racial y de género a menudo son víctimas de la trata.

Varios Estados Parte en el Protocolo sobre la trata han adoptado nuevas leyes contra este mal, si bien en algunas de ellas sólo se cubre la explotación sexual de las mujeres y los niños. Sin embargo, los Estados procuran cada vez más ampliar la definición de la trata a fin de que abarque también la explotación con fines de trabajo forzoso.

Si bien no existe un Convenio de la OIT específico de la trata de personas, la Organización se centra en los aspectos laborales de la trata y en la relación entre la trata y el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la migración y la discriminación. Su acción contra la trata de seres humanos se basa en varias normas: principalmente en las referentes al trabajo forzoso, el trabajo infantil y la protección de los trabajadores migrantes, así como en otros instrumentos sobre igualdad de derechos, inspección del trabajo, servicios de empleo y política de empleo, entre otros muchos (OIT, 2005c, pág. 76, recuadro 3.1). Por ejemplo, los órganos de supervisión de la OIT han abordado el tema de la prostitución forzosa y de la explotación sexual de forma sistemática en los Convenios núms. 29 y 182.

Más recientemente, en la Recomendación núm. 198 se alude a la necesidad de que los Estados Miembros atajen los abusos contra los trabajadores migrantes «que puedan verse afectados por una situación de incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo» (párrafo 7, apartado *a*). Cuando los trabajadores son contratados en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados pueden considerar la posibilidad de concertar acuerdos bilaterales «con objeto de prevenir abusos y prácticas fraudulentas encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo» (párrafo 7, apartado *b*). Estas medidas centradas en la relación de trabajo podrían ser agregadas a la acción global contra la trata de seres humanos.

La Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer adoptó en 2005 la Resolución 49/2 encaminada a la Eliminación la demanda de mujeres y niñas que son objeto de trata con fines de explotación.

C. 29: Trabajo forzoso, 1930

C. 143: Trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975

C. 182 y R. 190: Peores formas de trabajo infantil, 1999

R. 198: Relación de trabajo, 2006

→ Véase también **Trabajadoras migrantes; Trabajo forzoso; Trabajo infantil**

Tripartismo

El tripartismo es el proceso de cooperación entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, esto es, los mandantes de la OIT, en la adopción de decisiones en la esfera de competencia de la OIT. Los mandantes tripartitos son los agentes fundamentales para promover la igualdad en el trabajo.

Todos los convenios y recomendaciones son redactados por representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo; por ende, la autoridad de las normas internacionales del trabajo procede de la participación tripartita en su formulación y aplicación.

El requisito previo del tripartismo, la libertad sindical y el derecho de sindicación, están consagrados en los Convenios núms. 87 y 98, y constituyen principios fundamentales encaminados al libre ejercicio de los derechos de los trabajadores y los empleadores.

Tres instrumentos clave promueven el tripartismo: el Convenio sobre la consulta tripartita, 1976 (núm. 144), la Recomendación núm. 152 que lo acompaña, y la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113). La Recomendación núm. 113 estipula que tales medidas deberían aplicarse sin hacer discriminación de ninguna clase contra estas organizaciones, ni entre ellas, por motivos tales como raza, sexo, religión, opinión política o ascendencia nacional de sus miembros. En la Resolución de la CIT de 2002 sobre tripartismo y diálogo social se recalca la importancia de procurar el equilibrio entre hombres y mujeres en las delegaciones ante los órganos de la OIT. La Oficina Internacional del Trabajo tiene el mandato de notificar formalmente el número de mujeres y de hombres que participan no sólo en los principales foros, como la Conferencia Internacional del Trabajo, sino también en los acontecimientos tripartitos de nivel regional y de proyecto.

Las asociaciones tripartitas de ámbito nacional entrañan un gran potencial para promover la igualdad de género. Sin embargo, un requisito previo es que tanto las mujeres como los hombres estén representados de la forma más equitativa posible en los órganos tripartitos participantes. Hasta la fecha, empero, este cometido no se ha logrado en ninguna estructura tripartita; en todas ellas predominan los hombres. Los estudios realizados para establecer los datos básicos sobre la participación de las mujeres en las instituciones del diálogo social, realizados en 2006 por el Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (DIALOGUE), revelaron que en 48 órganos bipartitos, tripartitos y «tripartitos plus» en todo el mundo había un porcentaje de mujeres del 14,7 por ciento. Las representaciones gubernamentales contaban con el nivel más alto de participación femenina; las de los empleadores, el más bajo. Las estrategias para mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en las instituciones del diálogo social deben centrarse en la promoción de la mujer para puestos directivos en las organizaciones de los interlocutores sociales, la administración pública y el gobierno.

C. 144 y R. 152: Consulta tripartita, 1976

R. 113: Consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960

- Véase también **Consulta tripartita; Organizaciones de empleadores; Organizaciones de trabajadores**



VIH/SIDA

VIH es el acrónimo de Virus de Inmunodeficiencia Humana, un virus que debilita el sistema inmunitario del cuerpo y, en última instancia, provoca el SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida), un conjunto de dolencias (a las que suele llamarse infecciones oportunistas) y cánceres. Hasta la fecha, el virus es incurable. El VIH/SIDA es una pandemia que se ha propagado a velocidad de vértigo en todo el mundo y, como tal, es un tema que atañe al lugar de trabajo y debería abordarse como cualquier otra enfermedad o condición grave en el lugar de trabajo (OIT, 2001a, págs. 1 y 3).

La condición de VIH/SIDA ha sido incluida entre los motivos por los que se prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación. Desde hace años, la OIT se interesa particularmente en este tema, pues la discriminación en el lugar de trabajo basada en esta condición está aumentando en el mundo a la misma velocidad que la propia pandemia de VIH, y porque el aumento de las tasas de infección está arrasando con los trabajadores, sus familias, sus lugares de trabajo y el conjunto del entramado social.

En 1988 la OIT y la OMS adoptaron una Declaración conjunta sobre el VIH/SIDA tras la celebración de la Consulta sobre el SIDA y el lugar de trabajo, en la que se incluyen disposiciones sobre la discriminación en el lugar de trabajo. En el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebrado en 2001 sobre este tema, se respaldó el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA en el mundo del trabajo*. En esta obra se recalca la necesidad de combatir la discriminación contra los trabajadores por su condición real o aparente de VIH o por vivir con el SIDA, y se analiza la variable de género de la pandemia (OIT, 2001a, págs. 25 y 26).

La discriminación actual que padecen las mujeres las hace más vulnerables al VIH/SIDA, tal como lo revelan las crecientes tasas de infección entre las mujeres, en especial entre las jóvenes de entre 15 y 24 años de edad. Sin embargo, los hombres y los muchachos también afrontan la discriminación por razón de su condición real o presunta de seropositividad. El temor y la ignorancia agravan esta discriminación. Los compañeros de trabajo pueden temer el contacto con la persona infectada y, por su parte, los empleadores estiman que emplear a personas seropositivas es costoso desde el punto de vista de la atención y el tratamiento, y potencialmente negativo para la productividad. La discriminación

contra las personas con una condición real o supuesta de seropositividad puede presentarse de distintas formas, por ejemplo exigiendo exámenes previos al empleo (que en la actualidad son obligatorios para los trabajadores y los estudiantes extranjeros en no menos de 60 países), la violación de la confidencialidad médica que propicia el despido o la renuncia del trabajador, la privación de prestaciones del seguro de salud, el descenso de categoría, los recortes salariales y el hostigamiento.

Si bien no existen normas internacionales del trabajo específicas en materia de VIH/SIDA en el lugar de trabajo, gran número de instrumentos que abarcan tanto la protección contra la discriminación como la prevención de infecciones pueden ser válidos para cuestiones del lugar de trabajo ligadas al VIH/SIDA (Hodges-Aeberhard, 1999).

Los países que cuentan con una legislación y una normativa sobre el tema estiman que una definición de la prohibición de la discriminación por la condición de seropositividad de un trabajador debe ser lo más amplia y universal posible. Tal definición debe incluir la discriminación contra las personas infectadas por el virus que tienen síntomas, y las que no los tienen, así como la discriminación a causa de la mera sospecha de que una persona podría estar infectada por pertenecer a un grupo denominado de riesgo, o debido a la relación que mantiene con una persona infectada.

El VIH/SIDA también refuerza los patrones de desigualdad por razones de género a través de sus efectos en las mujeres de la familia de la persona seropositiva, pues la carga de atender a quienes padecen enfermedades conexas con el SIDA y de compensar la pérdida de sus ingresos recae ampliamente sobre ellas. Cuanto más grave es la discriminación por razón de género en la sociedad, mayor es la repercusión negativa del VIH en las mujeres. Por lo tanto, para que la prevención de la propagación de la infección de VIH sea satisfactoria y permita a las mujeres afrontar la problemática del VIH/SIDA es imprescindible lograr la igualdad en las relaciones de género y la habilitación de la mujer (Hodges-Aeberhard, 1999, pág. 3).

Por otra parte, cada vez se reconoce más que abordar el cometido de los hombres y los muchachos en la promoción de la igualdad de género constituye una importante vía de prevención de la propagación del VIH. En octubre de 2003 la OIT celebró un seminario sobre este tema en Brasilia (UNDAW, Naciones Unidas, 2003).

C. 98: Derechos de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C. 102: Seguridad social (normas mínimas), 1952

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

C. 121: Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964

C. 97: Trabajadores migrantes (revisado), 1949

- C. 143: Trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975*
C. 149: Personal de enfermería, 1977
C. 154: Negociación colectiva, 1981
C. 155 y R. 160: Seguridad y salud de los trabajadores, 1981
C. 158: Terminación de la relación de trabajo, 1982
C. 159: Readaptación profesional y empleo (personas inválidas), 1983
C. 161 y R. 171: Servicios de salud en el trabajo, 1985
C. 175: Trabajadores a tiempo parcial, 1994
C. 182: Peores formas de trabajo infantil, 1999
Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998
Declaración conjunta OIT/OMS sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, 1988

→ Véase también **Discriminación; Diversidad en el lugar de trabajo; Licencia por enfermedad familiar; Masculinidad, rasgos de; Personal de enfermería; Protección social**

Violencia de género en el trabajo

La discriminación en el trabajo puede verse agravada por la violencia física o psicológica que bien puede tener un sesgo de género. El mayor ejemplo es el acoso sexual; sin embargo, el hostigamiento acompañado de violencia o de la amenaza de violencia no tiene por qué responder a motivos de género. En estudios recientes de la OIT se ha constatado que las trabajadoras migrantes para el servicio doméstico constituyen un grupo de alto riesgo en países como Arabia Saudita, por ejemplo. Existe una íntima relación entre la violencia en el trabajo y la precariedad laboral, el género, la juventud y ciertos sectores ocupacionales de alto riesgo. Una joven con un empleo precario en la industria hotelera, por ejemplo, está mucho más expuesta al riesgo de acoso sexual que un funcionario administrativo maduro con un trabajo permanente.

Existen leyes nacionales e internacionales contra la violencia en el lugar de trabajo y la violencia por razones de género, sin embargo es imprescindible adoptar medidas de prevención a fin de crear y sostener un entorno laboral desprovisto de violencia y en el que las trabajadoras puedan sentirse tan seguras física y psicológicamente como sus colegas de sexo masculino.

La violencia basada en el género constituye una cuestión muy compleja que está arraigada en las relaciones de poder entre los sexos en la economía, el mercado de trabajo, la relación de trabajo, la cultura institucional y los factores culturales.

Entre las medidas que pueden adoptarse en el lugar de trabajo para combatir la violencia basada en el género cabe mencionar las siguientes:

- reglamentos y medidas disciplinarias;
- intervenciones de política contra la violencia;
- difusión de información sobre ejemplos positivos de legislación, orientación y práctica innovadoras;
- una distribución en el lugar de trabajo que reduzca los riesgos;
- convenios colectivos;
- sensibilización y formación del personal directivo, los trabajadores y los funcionarios gubernamentales que se ocupan de la violencia de género o que están expuestos a la misma;
- diseño y ejecución de mecanismos para mejorar la notificación de los incidentes violentos en condiciones de seguridad y confidencialidad.

En 2004 la OIT redactó el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. El programa relativo a la violencia y el hostigamiento en el lugar de trabajo, del Departamento TRAVAIL también aborda la prevención de todas las formas de violencia en el trabajo, incluido el acoso sexual y la violencia conexas. No sólo dirige y encomienda estudios sobre la naturaleza y el alcance de las cuestiones ligadas a la violencia en el lugar de trabajo, así como las medidas adoptadas para solucionarlas, sino que diseña herramientas prácticas y presta asesoramiento a los gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores acerca de cómo prevenir y responder a la violencia en el trabajo. El programa de la OIT Abordar los Problemas Psicosociales en el Trabajo (SOLVE) del Programa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y el Medio Ambiente (SAFEWORK) es un programa educativo interactivo creado para colaborar en la elaboración de una política y medidas para abordar cuestiones psicosociales en el lugar de trabajo, incluida la violencia (véase *Otros recursos*).

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

→ Véase también **Acoso sexual; Acoso y presión; Trabajadoras del servicio doméstico**

Z

Zonas francas de exportación

Las zonas francas de exportación (ZFE) son áreas establecidas para recibir, almacenar y elaborar o ensamblar bienes exentos del pago de tributos. Se caracterizan por ofrecer incentivos especiales para atraer la inversión extranjera y porque los materiales que importan son sometidos a cierto grado de elaboración antes de ser reexportados. Las ZFE son un rasgo muy frecuente de la economía globalizada y, en 2004, empleaban a no menos de 50 millones de trabajadores en el mundo (OIT y Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, 2004h, pág. 111). Para los países en los que funcionan, constituyen un punto crucial de entrada a la economía manufacturera global, y proporcionan una valiosa fuente de inversiones, empleo y conocimientos tecnológicos. Sin embargo, pese a que las ZFE constituyen una importante y creciente fuente de empleo, con frecuencia descuidan las relaciones laborales y el desarrollo de los recursos humanos. Los frágiles lazos que mantienen con la economía local del país huésped y el hecho de que suelen estar exentas de obligaciones por lo que respecta a la legislación laboral y ambiental local les permite pasar por alto los derechos de los trabajadores.

La mano de obra en las ZFE está formada principalmente por mujeres (hasta un 90 por ciento) de los grupos de edades más jóvenes. Trabajan en distintas ramas de actividad, pero la segregación ocupacional es elevada; por ejemplo, en la industria textil y de la vestimenta (relativamente de escaso valor) hay mayor demanda de mujeres que de hombres. Las ZFE proporcionan a las trabajadoras jóvenes una importante oportunidad para incorporarse al sector laboral formal, pero muchas de ellas quedan atrapadas en trabajos de escasa calificación y bajos salarios por causa de una discriminación directa o indirecta²⁶. Las empresas deben, pues, hacer un especial esfuerzo para que las trabajadoras no se vean discriminadas negativamente en términos de salario o de acceso a la formación y a los ascensos. Las mujeres deben gozar de la protección de la maternidad y deben gozar de la licencia de maternidad, de seguridad en el empleo durante el embarazo y de pausas para amamantar a sus hijos, y deben contar con instalaciones donde poder hacerlo. Habría que tomar medidas para

²⁶ Para mayor información sobre las repercusiones de las ZFE en el empleo femenino véase OIT: *Empleo y política social en relación con las zonas francas industriales (ZFI)*, Consejo de Administración, 286.ª reunión, Ginebra, 2003, documento GB.286|ESP|3.

ayudarlas a compaginar su trabajo y sus responsabilidades familiares (limitando las jornadas de trabajo excesivamente largas o el trabajo nocturno, instalando guarderías, etcétera). Se deberían prohibir las políticas de contratación discriminatorias, como las pruebas del embarazo a las aspirantes a un puesto de trabajo. Se deben poner en práctica políticas y procedimientos para prevenir y castigar el acoso sexual. Las organizaciones sindicales, representativas, libres y fuertes tienen un papel fundamental en las negociaciones para mejorar las condiciones de trabajo en estas zonas.

C. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948

C. 111 y R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958

→ Véase también **Acoso sexual; Discriminación; Globalización; Licencia parental; Maternidad, protección de la; Principios y derechos fundamentales en el trabajo; Protección social; Recursos humanos, desarrollo de los; Seguridad social; Trabajadoras migrantes**

Bibliografía

- Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC). 2002. «SAARC Eleventh Summit held in Kathmandu», Comunicado de prensa de SAARC, 9 de enero de 2002. <http://www.saarc-sec.org/old/11summit.htm>.
- Basi, T. 2006. *Women working in call centres in India: Exploited workers or active agents in the new global economy?*, documento presentado en el seminario Key challenges for research on women and the new economy in the 21st century, Leeds University (Leeds), 30 de junio.
- Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS) 1998. *Working with VDUs*. Bibliography (Suffolk: Health and Safety Executive).
- Chappell, D. y di Martino, V. 2006. *Violence at Work* (Ginebra, OIT). http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/harassment/harassment_publ.htm.
- Comisión Europea (CE). Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. 1998. *Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres* (Luxemburgo). <http://www.documentacion.edex.es/docs/1501EURcie.pdf>.
- . Grupo de expertos de la Unión Europea sobre género, inclusión social y empleo (EGGSIE). 2005. *Reconciliation of work and private life: Comparative review of thirty European countries* (Luxemburgo). http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6905828_en.pdf.
- Coyle, A. 2006. *Structures of work and narratives of agency in women's call centres in the UK and India*, documento para el seminario Key challenges, Leeds University (Leeds), 30 de junio.
- Daly, M. (director de la publicación). 2001. *El trabajo asistencial: en busca de la seguridad* (Ginebra, OIT). http://www2.ilo.org/dyn/dwresources/iebrowse.page?p_lang=es&p_ieresource_id=579.
- Daza, J.L. 2005. «La inspección del trabajo y la economía informal», en *Educación Obrera* (Ginebra, OIT), 2005/3-4, núm. 140-141. http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/resenas/2006/ed_obr1.htm.
- Elder, S., y Schmidt, D. 2004. *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres, 2004*. Ginebra, OIT.

- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). 2007. «Teletrabajo», en *Diccionario de Términos de las Relaciones Industriales Europeas*.
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/>.
- Hepple, B. 2001. «Igualdad, representación y participación para un trabajo decente», en *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra, OIT), vol. 120, núm. 1, págs. 5-20. http://www.oit.org/dyn/infoccon/iebrowse.page?p_lang=es&p_ieresource_id=640.
- Hodges-Aeberhard, J. 1996. «Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo», en *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra, OIT), vol. 115, núm. 5, págs. 543-581. <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/hodges.pdf>
- . 1999. *Policy and legal issues relating to HIV/AIDS and the world of work* (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/iloshcat/hygiene.htm>
- Jhabvala, R., y Sinha, S. 2006. «Social protection for women workers in the informal economy», en *Comparative Labor Law and Policy Journal* (Illinois), vol. 27, núm. 2, págs. 167-185.
- Last, P. A. 1997. «La salud de las mujeres», en J.M. Stellman (director de la publicación): *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Ginebra, OIT), vol. 1.
- McCann, D. 2005. *Working time laws: A global perspective* (Ginebra, OIT).
- Messing, K., y Östlin, P. 2006. *Gender equality, work and health: A review of the evidence* (Ginebra, OMS).
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). 1998. *DAC Sourcebook on concepts and approaches linked to gender equality* (París). <http://www.oecd.org/dac>.
- Organización de las Naciones Unidas. Consejo Económico y Social (ECO-SOC). 1997. *Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas*, Conclusiones convenidas 1997/2, en A/52/3/Rev. 1.
- Organización de las Naciones Unidas. División para el Adelanto de la Mujer. 2003. *The role of men and boys in achieving gender equality. Informe de la Reunión de Expertos*, Brasilia, 21 a 24 de octubre de 2003. <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/>.
- Organización de las Naciones Unidas, División de Población. 2007. *Perspectivas de la Población Mundial: Revisión de 2006 de la base de datos sobre población*. Disponible en: <http://esa.un.org/unpp/>.
- Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA). 2003. *Informes de seguridad – Normas básicas internacionales de seguridad para la protección contra la*

radiación ionizante y para la seguridad de las fuentes de radiación, Colección Seguridad, núm. 115-1 (Viena).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1985. *Boletín Oficial*, vol. 68, Serie A (Ginebra).

- . 1988. Igualdad en el Empleo y Ocupación, Cuestionario del Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 75.^a reunión, Ginebra, 1988 (Ginebra, OIT).
- . 1992. Informe global de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), 79.^a reunión, Ginebra, 1992 (Ginebra, OIT).
- . 1993a. *Boletín de estadísticas del trabajo* (Ginebra, OIT).
- . 1993b. Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Informe, III (3B), Conferencia Internacional del Trabajo, 80.^a reunión, Ginebra, 1993 (Ginebra, OIT).
- . 1996. *Igualdad en el empleo y la ocupación*, Informe III (4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 83.^a reunión, Ginebra, 1996 (Ginebra, OIT).
- . 1997. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT: Protección de los datos personales de los trabajadores (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/index.htm>.
- . Equipo consultivo multidisciplinario para Asia sudoriental y el Pacífico (SEAPAT). 1998. *Gender issues in the world of work*, en el módulo en línea *Gender Learning & Information Module* de OIT/SEAPAT. <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit2/asiasap.htm>.
- . 1999. *Trabajo decente*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.^a reunión, Ginebra, 1999 (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- . 2000. «Gender issues in social security and social protection», Gender Mainstreaming in Technical Cooperation Projects for Social and Labour Spheres, seminario internacional, San Petersburgo, 2000 (San Petersburgo).
- . 2001a. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/code.htm>.
- . 2001b. Informe del Director General. *Alto al trabajo forzoso*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 89.^a reunión, Ginebra, 2001. http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.GLOBALREPORTDETAILS?var_language=SP&var_PublicationsID=2057&var_ReportType=Report#.

- . Programa de Promoción de Cuestiones de Género. 2001c. *Realizing decent work for older women workers* (Ginebra, OIT).
- . 2002a. Informe de la Comisión de la Economía Informal, *Actas Provisionales* núm. 25, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.^a reunión, Ginebra, 2002 (Ginebra, OIT).
- . 2002b. Informe sobre el Empleo en el Mundo 2001. *La vida en el trabajo en la economía de la información* (Ginebra, OIT). http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/temas/tic/inf_oit.htm.
- . 2003. Informe del Director General. *La hora de la igualdad en el trabajo*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.^a reunión, Ginebra, 2003 (Ginebra, OIT). http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.GLOBALREPORTDETAILS?var_language=SP&var_PublicationsID=119&var_ReportType=Report#.
- . 2004a. *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, 2004 (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/download/getw07.pdfnota>
- . 2004b. *Leave and family responsibilities*. Nota informativa núm. WT-6 de TRAVAIL (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/travail>.
- . 2004c. *On-call work and «zero hours» contracts*. Nota informativa núm. WT-15 del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/condtrav>.
- . 2004d. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. *Promover empleo: Políticas, capacitación, empresas*, Informe III (1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 92.^a reunión, Ginebra, 2004 (Ginebra, OIT).
- . 2004e. *Shift Work*, Hoja informativa núm. WT-8 de TRAVAIL (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/travail>.
- . 2004f. *Consulta tripartita. Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144*, Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/downloads/papers/c144.pdf>.
- . 2004g. *Working time and health*. Nota informativa núm. WT-1 de TRAVAIL (Ginebra, OIT). Disponible en <http://ilo.org/travail>.
- . 2004h. Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos* (Ginebra, OIT). www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/kd00068es.pdf.

- . 2005a. *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT* (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/manual.htm>.
 - . Oficina de Actividades para los Empleadores. 2005b. *Employers' organizations taking the lead on gender equality* (Ginebra, OIT). http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/papers/2006/emp_gender_06.pdf.
 - . 2005c. Informe del Director General. *Una alianza global contra el trabajo forzoso*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Ginebra, 2005, Informe I (B) (Ginebra, OIT). http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.GLOBALREPORTDETAILS?var_language=SP&var_PublicationsID=5284&var_ReportType=Report#.
 - . 2006a. Informe del Director General. *Cambios en el mundo del trabajo*, Informe I (C), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, 2006 (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>.
 - . 2006b. *La relación de trabajo*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, 2006 (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.
 - . 2006c. Informe del Director General. *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, 2006. http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.GLOBALREPORTDETAILS?var_language=SP&var_PublicationsID=6165&var_ReportType=Report#.
 - . 2006d. *La función de la OIT en la cooperación técnica*, Informe V (1), *Actas Provisionales* núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, 2006 (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/pr-19.pdf>.
 - . 2007. *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Resumen. Marzo de 2007 (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/download/getw07.pdf>.
- Paul, J. 2004. *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Ginebra, OIT).
- Rodgers, G. 1989. «Precarious work in Western Europe: The state of the debate», en G. Rodgers y J. Rodgers (directores de la publicación): *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (Ginebra, OIT), págs. 1-16.

Séguret, M.C. 1997. «La protección de la maternidad en la legislación», en J.M. Stellman (director de la publicación): *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, vol. 1 (Ginebra, OIT).

Trebilcock, A. 2004. «International labour standards and the informal economy», en J.-C. Javillier, B. Gernigon y G. Politakis (directores de la publicación): *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir, Mélanges en l'honneur de Nicolas Válticos* (Ginebra, OIT), págs. 585-613.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087688.pdf.

Otros recursos

Puede solicitarse a la OIT información sobre igualdad de oportunidades y prácticas no discriminatorias de diversos países y sistemas.

Sitios web de la OIT

Desde diversos puntos del sitio web de la OIT indicado más adelante puede accederse a más datos pertinentes. Al 28 de junio de 2007, todas las direcciones URL citadas tenían vigencia. Si experimentaran dificultades para acceder a alguna, sírvanse entrar en la dirección www.ilo.org y dirigirse al departamento que necesiten.

Oficina para la Igualdad de Género: <http://www.ilo.org/gender>.

Sector de Normas y de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: <http://www.ilo.org/standards>.

Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo y Actividades Sectoriales: <http://www.ilo.org/dialogue>.

Programa sobre las condiciones de trabajo y del empleo (TRAVAIL): <http://www.ilo.org/protection/condtrav>.

Contiene una serie de notas informativas y otros recursos relacionados con las horas de trabajo y la organización del trabajo, los salarios y los ingresos; el trabajo y la familia (incluida la protección de la maternidad); las condiciones de trabajo y la violencia en el lugar de trabajo (con inclusión del acoso sexual).

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SAFEWORK): <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework>.

Contiene material relativo al género y las cuestiones ligadas a la seguridad y la salud en el trabajo. Desde SAFEWORK, y desde <http://www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/>, puede accederse al programa SOLVE.

Instituto Internacional de Estudios Laborales:

<http://www.ilo.org/bureau/> inst.

ILOLEX, base de datos con los Convenios y las Recomendaciones de la OIT: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>.

NATLEX, base de datos sobre leyes nacionales del trabajo: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es.

Oficina de Estadística de la OIT: <http://www.ilo.org/bureau/stat/index.htm>.

Base de datos ICMT (Indicadores clave del mercado de trabajo): <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/index.htm>. Se puede acceder al servicio completo mediante una suscripción previa.

Recursos sobre la economía informal: <http://www.ilo.org/infeco>.

Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV):

<http://www.ilo.org/dialogue/actrav/genact/gender/gendtu/>.

Contiene información sobre cuestiones sindicales e igualdad de género.

Sitio web de WEDGE sobre iniciativa empresarial e igualdad de género:

http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=S&p_subprog=WE.

Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, cuarta edición: <http://www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/cis/products/encyclo/index.htm>.

Material en CD-ROM

El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín ha creado una versión en hipertexto de la *Guía práctica sobre los derechos de las trabajadoras* en CD-ROM. El modelo en inglés ya está disponible y puede solicitarse a: Programa La Mujer en el Desarrollo, Centro Internacional de Formación de la OIT, Viale Maestri del Lavoro 10, 10127 Turin, Italia (Fax: +39 011 6936 350; correo-e: WID@itcilo.it).

La Oficina para la Igualdad de Género ha compilado las normas de la OIT sobre igualdad de género en *Igualdad de género y trabajo decente: convenios y recomendaciones clave para la igualdad de género*, disponible tanto en versión impresa como en CD-ROM.

El Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (DIALOGUE) publica la *Guía sobre la legislación del trabajo*, de Arturo Bronstein y Vladislav Egorov (segunda edición, 2003) tanto en versión impresa como en CD-ROM.

Literatura complementaria

- Anker, Richard. 1998. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Ginebra, OIT).
- Herrell, I., y colaboradores. 2003. *Manual para la integración del género en los proyectos de cooperación técnica sobre diálogo social* (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/downloads/papers/mainstreaming.pdf>.
- Hodges-Aeberhard, J. 2004. *Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law*. (Ginebra, OIT).
- Lim, L.L., y colaboradores. 2002. *Promoción de la igualdad de género. Carpeta de recursos para sindicatos* (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/advance/trade.htm>.
- March, C., Smythe, I., y Mukhopadhyay, M. 1999. *A guide to gender analysis frameworks* (Oxford, Oxfam).
- Mata-Greenwood, A. 2000. *Cómo incorporar cuestiones del género en las estadísticas del trabajo* (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/papers/gender.htm>.
- OIT. Oficina para la Igualdad de Género. 2000. *Decent work for women: An ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action* (Ginebra, OIT).
- . 2000. *La globalización de Europa: El trabajo decente en la economía de la información*. Informe del Director General, Sexta Reunión Regional Europea (OIT EUROPA), Ginebra, 2000 (Ginebra, OIT).
- . 2002. *Women and men in the informal sector: A statistical picture* (Ginebra).
- . 2006. *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y Recomendaciones clave para la igualdad de género* (Ginebra).
- Olney, S., y colaboradores. 1998. *Gender equality: a guide to collective bargaining* (Ginebra, OIT).
- . y Rueda, M. 2005. *Convenio núm. 154: Promoción de la negociación colectiva* (Ginebra, OIT).
- Reinhart, A. 1999. *Addressing sexual harassment in the workplace – a management information booklet* (Ginebra, OIT).
- Wirth, L. 2004. *Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección*. Segunda edición. (Ginebra, OIT). <http://www2.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/techo04.htm>.