

PROGRAMA

Lunes 7 de abril, 1997

8:30 a. m.	Inscripción de los participantes.
9:00 a. m.	Palabras de bienvenida por la Dra. Urania Ungo, Directora de la Dirección Nacional de la Mujer,
9:05 a. m.	Inauguración por el Excelentísimo Señor Ministro de Trabajo y Bienestar Social, Licdo. Mitchell Doens y la Primera Dama de la República, Licda. Dora Boyd de Pérez Balladares
9:30 a.m.	La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres: los compromisos de la OIT y la plataforma de Acción de Beijing (Lie Daeren, Experta Asociada en Género-OIT).
10:30 a.m.	Receso.
11:00 a.m.	Normas Internacionales de particular interés para las mujeres en el mundo laboral ¿Protección o promoción de la igualdad? Convenios N.º. 3, 103, 89, 171, R.4 y 127. (Germán López, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo, OIT/ETM-San José.
12:00 m.	Introducción al Sistema Normativo de la Organización Internacional del Trabajo (adopción, ratificación y control de aplicación de las normas) Ana Jiménez, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo, OIUT/ETM-San José.
1:00 p.m.	Almuerzo.
1:30 p.m.	Video: Las Normas Internacionales del Trabajo y las Trabajadoras (20 min.).
3:00 p.m.	Normas sobre Derechos Humanos fundamentales con énfasis en los convenios 100 y 111. (Germán López, Especialista en Normas Internacionales del trabajo, OIT/ETM-San José y Lieve Daeren, Experta Asociada en Género-OIT)

3:45 p.m.	Receso.
4:15 p.m.	Trabajo en Grupo y Discusión: Aplicación y Alcance Concreto de los Conceptos de no Discriminación (Convenio 111) e igualdad de remuneración (Convenio 100).
5:00 p.m.	Plenaria.
5:30 p.m.	Cierre

Martes 8 de abril, 1997

8:30 a.m.	Inscripción de los participantes.
9:00 a.m.	Panorama Nacional: Mujer y Mundo laboral en Panamá (Vielka Bolaños, Consultora Nacional).
10:00 a.m.	Receso.
10:30 a.m.	Responsabilidades familiares compartidas: piedra angular para la promoción de la igualdad en el empleo remunerado. Convenio 156 (Lie Daeren, Experta Asociada en Género-OIT).
11:30 a.m.	Demostración de la Base de datos ILO LEX y NATLEX (Normas Internacionales y Derecho Laboral) Ana Jiménez, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo, OIT/ETM-San José).
12:30 a.m.	Almuerzo.
2:00 p.m.	Función del Estado en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (Urania Ungo, Dirección Nacional de la Mujer).
3:00 p.m.	Medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
4:00 p.m.	Trabajo en Grupos. Estrategias y acciones a nivel gubernamental para la promoción de la igualdad en el mundo laboral.
5:00 p.m.	Plenaria.
5:30 p.m.	Cierre.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL DIRECCION NACIONAL DE LA MUJER



SEMINARIO -TALLER

“Normas Internacionales de Especial Interés para las Mujeres en el Mundo Laboral”

Panamá, 7 y 8 de abril de 1997
Gran Hotel Soloy
8:30 a.m. a 5:30 p.m.

MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL

DIRECCION NACIONAL DE LA MUJER

Programa de Orientación Legal Alternativo para la Mujer Trabajadora

SINTESIS EJECUTIVA

En el mes de septiembre de 1996, la Dirección Nacional de la Mujer elaboró el "PROGRAMA DE ORIENTACION LEGAL ALTERNATIVO PARA LA MUJER TRABAJADORA" cuyo objetivo primordial "prevenir y erradicar la discriminación contra la mujer en el empleo, en todas sus formas de manifestación". Dicho programa fue presentado formalmente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Oficina Regional para América Latina y el Caribe, al igual que en la Oficina para América Central y Panamá con el fin de solicitar apoyo técnico en la realización del mismo.

Nuestra solicitud fue acogida por la OIT y su Representante en Costa Rica, y resolvió aportar asistencia técnica en la preparación del Programa a través de una misión exploratoria a nuestro país, por su Especialista en Género, la Srta. Lie Daeren.

Este programa surge como resultado del análisis realizado por el equipo interdisciplinario de esta dirección, de las ausencias de Programas dirigidos a defender los derechos de las mujeres trabajadoras, de consultas a funcionarios (as) a lo interno del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y del espíritu que anima el Plan de Acción Mujer y Desarrollo, los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por nuestro país y la Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

El presente Programa tiene como principales componentes, los siguientes:

1. Sistematizar cuantitativamente y cualitativamente información con respecto a las formas y grados de discriminación laboral contra la mujer trabajadora.
2. Difundir las leyes nacionales, convenios internacionales ratificados por nuestro país para promover el conocimiento y respeto de los derechos de las mujeres trabajadoras.
3. Capacitar a funcionarios(as) gubernamentales y miembros(as) de organizaciones no gubernamentales en procedimientos de atención a mujeres trabajadoras en cuanto a la discriminación laboral.
4. Realizar convenios con los servicios de Asesoría y Asistencia Legal Gratuita para ampliación de los Programas de Atención a Mujeres Trabajadoras, a través de la orientación y representación legal a las mismas.

Con la ejecución del Programa se inauguraría una nueva meta en la mediación de las relaciones laborales que pensamos puede ser importante para la proyección del Ministerio de Trabajo y

Bienestar Social.

Es necesario establecer que durante la visita de la Experta en Género de la OIT, la Srta. Lie Daeren se lograron reuniones con diferentes direcciones del Ministerio, tales como, Dirección General de Trabajo, Dirección de Empleo, Dirección de Inspección de Trabajo y el Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL), entre otras, de las cuales se derivaron compromisos y tareas que hacen factible la aplicación de los diferentes Proyectos que contiene el Programa para la Mujer Trabajadora, lo cual mejorará en gran medida sus servicios.

Igualmente se estableció como primera forma de cooperación técnica de parte de la OIT, la realización del Seminario Taller titulado "Normas Internacionales de Especial Interés para las Mujeres en el Mundo Laboral", a celebrarse el 7 y 8 de abril de 1997, brindando por los y las Especialistas en Normas Internacionales de Trabajo de dicho Organismo Internacional. Su objetivo principal es el de capacitar a los (as) funcionarios (as) de las Direcciones antes mencionadas en este tema, con lo cual se daría inicio a la primera fase de ejecución del componente de capacitación de uno de los Proyectos contentivos del Programa de Orientación para la Mujer Trabajadora.

IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO

Trigésimo-cuarta Reunión (Ginebra, 6-29 de junio de 1951)

CONVENIO NUMERO 100

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

Adoptado por la OIT:	29-6-1951
Entrada en vigor:	23-5-1953
Ratificado por España:	26-10-1967
Registro en la OIT:	6-11-1967
Entrada en vigor para España:	6-11-1968
<i>Boletín Oficial del Estado:</i>	4-12-1968

Países que lo han ratificado

AFGANISTAN	BELGICA	COMORAS
ALBANIA	BENIN	COSTA DE MARFIL
ALEMANIA, R. D.	BIELORRUSIA (RSS de)	COSTA RICA
ALEMANIA, R. F.	BOLIVIA	CUBA
ALTO VOLTA	BRASIL	CHAD
ANGOLA	BULGARIA	CHECOSLOVAQUIA
ARABIA SAUDITA	CABO VERDE	CHILE
ARGELIA	CAMERUN	CHINA
ARGENTINA	CANADA	DINAMARCA
AUSTRALIA	REP. CENTRO- AFRICANA	DJIBOUTI
AUSTRIA	COLOMBIA	DOMINICA
BARBADOS		R. DOMINICANA

ECUADOR	JAMAICA	PORTUGAL
EGIPTO	JAPON	REINO UNIDO
ESPAÑA	JORDANIA	RUMANIA
FILIPINAS	LIBANO	RWANDA
FINLANDIA	LIBIA (Jamahiriya Arabe)	SANTA LUCIA
FRANCIA	LUXEMBURGO	SANTO TOME Y PRINCIPE
GABON	MADAGASCAR	SENEGAL
GHANA	MALAWI	SIERRA LEONA
GRECIA	MALI	SIRIA (R. Arabe)
GUATEMALA	MARRUECOS	SUDAN
GUINEA	MEXICO	SUECIA
GUINEA-BISSAU	MONGOLIA	SUIZA
GUYANA	MOZAMBIQUE	SWAZILANDIA
HAITI	NEPAL	TOGO
HONDURAS	NICARAGUA	TUNEZ
HUNGRIA	NIGER	TURQUIA
INDIA	NIGERIA	UCRANIA (RSS de)
INDONESIA	NORUEGA	URSS
IRAN	NUEVA ZELANDA	VENEZUELA
IRAQ	PAISES BAJOS	YEMEN
IRLANDA	PANAMA	YUGOSLAVIA
ISLANDIA	PARAGUAY	ZAIRE
ISRAEL	PERU	ZAMBIA
ITALIA	POLONIA	

Total de ratificaciones: 106.

TEXTO DEL CONVENIO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1951 en su trigésimo-cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) el término "remuneración" comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

a) la legislación nacional;

b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de

los trabajos que han de efectuarse no deberán considerarse contrarias al principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículos 5, 6 y 9 a 14: disposiciones finales comunes (1).

Artículos 7 y 8: declaraciones de aplicación a territorios no metropolitanos (2).

RECOMENDACION NUMERO 90

Recomendación sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1951 en su trigésimo-cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951:

(1) Véase Apéndice I.

(2) Véase Apéndice II.

Considerando que el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, establece ciertos principios generales sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;

Considerando que dicho Convenio prevé que la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor debe ser promovido o garantizado por medios compatibles con los métodos vigentes para fijar la remuneración en los países interesados;

Considerando que es conveniente indicar ciertos procedimientos para la aplicación progresiva de los principios establecidos en el Convenio;

Considerando que es también conveniente que al aplicar este principio todos los Miembros tengan en cuenta los métodos de aplicación que hayan producido resultados satisfactorios en ciertos países,

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, teniendo en cuenta lo prescrito por el artículo 2 del Convenio, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

1. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de trabajadores, o, si dichas organizaciones no existen, previa consulta a los trabajadores interesados, a fin de:

a) garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de la administración pública central;

b) promover la aplicación de ese principio a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de las administraciones de los Estados unitarios o de las provincias de un Estado federal y en las administraciones locales, cuando la fijación de las tasas de remuneración sea de la competencia de estas diversas autoridades públicas.

2. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, a fin de garantizar, tan rápidamente como sea posible, la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las profesiones no mencionadas en el párrafo 1, en las cuales las tasas de remuneraciones estén sujetas a un control público, especialmente:

a) al fijarse las tasas de los salarios mínimos u otros, en las industrias y oficios en los cuales estas tasas sean fijadas por las autoridades públicas;

b) en las industrias y empresas de propiedad pública, o sujetas al control de las autoridades públicas;

c) cuando ello fuere pertinente, a los trabajos ejecutados en virtud de contratos celebrados por las autoridades públicas.

3. 1) Cuando sea compatible con los sistemas establecidos para fijar las tasas de remuneración, debería garantizarse, por medio de disposiciones legislativas, la aplicación general del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2) Las autoridades públicas competentes deberían tomar todas las medidas necesarias y adecuadas para que los empleadores y los trabajadores tengan pleno conocimiento de dichas disposiciones legislativas y, para que si ello fuere procedente, puedan ser asesorados en lo que concierne a su aplicación.

4. Si, después de consultar a las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores, cuando dichas organizaciones existan, no se considerase factible aplicar inmediatamente el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, en los empleos mencionados en los párrafos 1, 2 ó 3, convendría adoptar o hacer que se adopten, lo más rápidamente posible, disposiciones apropiadas para la aplicación progresiva del principio, empleando medidas tales como:

a) la reducción de las diferencias entre las tasas de remuneración para la mano de obra masculina y las tasas de remuneración para la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;

b) la concesión de iguales aumentos a los trabajadores masculinos y femeninos que efectúen un trabajo de igual valor, cuando esté en vigor un sistema de aumentos de remuneración.

5. Cuando fuere oportuno y para facilitar la fijación de tasas de remuneración, de conformidad con el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, todo Miembro, de acuerdo con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, debería establecer métodos que permitan evaluar objetivamente, mediante un análisis del empleo o por otros medios, los trabajos que entrañan los diversos empleos, o bien debería fomentar el establecimiento de dichos métodos, para clasificar los empleos independientemente del sexo. La aplicación de estos métodos debería efectuarse de conformidad con las disposiciones del artículo 2 del Convenio.

6. Para facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor se deberían tomar medidas pertinentes, cuando fuere necesario, para elevar el rendimiento de las trabajadoras, especialmente:

a) garantizando a los trabajadores de uno u otro sexo facilidades iguales o equivalentes, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación;

b) adoptando medidas adecuadas para estimular entre las mujeres la utilización de las facilidades, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación;

c) estableciendo servicios sociales y de bienestar que correspondan a las necesidades de las trabajadoras, especialmente de aquellas que tengan cargas familiares, y financiando dichos servicios con fondos públicos generales, con fondos del seguro social o con fondos de las empresas o industrias, destinados al bienestar y constituidos con pagos efectuados en beneficio de los trabajadores, independientemente del sexo; y

d) promoviendo la igualdad entre la mano de obra masculina y femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones y funciones, a reserva de las disposiciones de la reglamentación internacional y de la legislación nacional relativa a la protección de la salud y el bienestar de las mujeres.

7. Convendría desplegar todos los esfuerzos posibles para inculcar en la opinión pública las razones por las que debiera aplicarse el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

8. Convendría emprender aquellos estudios e investigaciones que puedan contribuir a promover la aplicación de este principio.

CONVENIO NUMERO 111

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

Adoptado por la OIT:	25-6-1958
Entrada en vigor:	15-6-1960
Ratificado por España:	26-10-1967
Registro en la OIT:	6-11-1967
Entrada en vigor para España:	6-11-1968
<i>Boletín Oficial del Estado:</i>	4-12-1968

Países que lo han ratificado

AFGANISTAN	COSTA DE MARFIL	HAITI
ALEMANIA, R. D.	COSTA RICA	HONDURAS
ALEMANIA, R. F.	CUBA	HUNGRIA
ALTO VOLTA	CHAD	INDIA
ANGOLA	CHECOSLOVAQUIA	IRAN
ANTIGUA Y BARBUDA	CHILE	IRAQ
ARABIA SAUDITA	CHINA	ISLANDIA
ARGELIA	CHIPRE	ISRAEL
ARGENTINA	DINAMARCA	ITALIA
AUSTRALIA	DOMINICA	JAMAICA
AUSTRIA	R. DOMINICANA	JORDANIA
BANGLADESH	ECUADOR	KUWAIT
BARBADOS	EGIPTO	LIBANO
BELGICA	ESPAÑA	LIBERIA
BENIN	ETIOPIA	LIBIA (Jamahiriya Arabe)
BIELORRUSIA (RSS de)	FILIPINAS	MADAGASCAR
BOLIVIA	FINLANDIA	MALAWI
BRASIL	FRANCIA	MALI
BULGARIA	GABON	MALTA
CABO VERDE	GHANA	MARRUECOS
CANADA	GUATEMALA	MAURITANIA
REP. CENTRO- AFRICANA	GUINEA	MEXICO
COLOMBIA	GUINEA-BISSAU	MONGOLIA
	GUYANA	MOZAMBIQUE

NEPAL	RUMANIA	TOGO
NICARAGUA	RWANDA	TRINIDAD Y
NIGER	SANTA LUCIA	TOBAGO
NORUEGA	SANTO TOMÉ	TUNEZ
NUEVA ZELANDA	Y PRINCIPI-	TURQUIA
PAISES BAJOS	SENEGAL	UCRANIA (RSS de)
PAKISTAN	SIERRA LEONA	URSS
PANAMA	SIRIA (R. Árabe)	VENEZUELA
PARAGUAY	SOMALIA	VIETNAM
PERU	SUDAN	YEMEN
POLONIA	SUECIA	YUGOSLAVIA
PORTUGAL	SUIZA	ZAMBIA
QATAR	SWAZILANDIA	

Total de ratificaciones: 107.

TEXTO DEL CONVENIO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésimo-segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende:

a) 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;

b) 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.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos "empleo" y "ocupación" incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga, por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

c) derogar disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículos 7 a 14: disposiciones finales comunes (1).

(1) Véase Apéndice I.

RECOMENDACION NUMERO III

Recomendación sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésimo-segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complementa el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

La Conferencia recomienda la aplicación de las disposiciones siguientes:

I. DEFINICIONES

1. 1) A los efectos de esta Recomendación, el término "discriminación" comprende:

a) 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;

b) 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.

2) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3) A los efectos de esta Recomendación, los términos "empleo" y "ocupación" comprenden tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones del trabajo.

II. FORMULACION Y APLICACION DE LA POLITICA

2. Todo Miembro debería formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Esta política debería ser aplicada mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios:

a) el fomento de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público;

b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;

ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;

iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;

iv) seguridad en el empleo;

v) remuneración por un trabajo de igual valor;

vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo;

c) todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades;

d) los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo; al llevar a la práctica este principio los empleadores no de-

berían ser objeto de ninguna obstrucción o intervención, directa o indirecta, por parte de personas u organizaciones;

e) en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo;

f) las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en las mismas, a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales.

3. Todo Miembro debería:

a) garantizar la aplicación de los principios de no discriminación:

i) respecto de los empleos sujetos al control directo de una autoridad nacional;

ii) en las actividades de orientación profesional, formación profesional y servicios de colocación que estén sujetas al control directo de una autoridad nacional;

b) fomentar su cumplimiento, siempre que sea practicable y necesario, en otros sectores de la formación profesional y del empleo y en otros servicios de orientación profesional y de colocación, por métodos tales como los siguientes:

i) alentando a los Estados o a las provincias de un Estado federal, a las administraciones locales y a los organismos y empresas que sean propiedad del Estado o estén sometidos a su control a garantizar la aplicación de dichos principios;

ii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de contratos que supongan un gasto de fondos públicos;

iii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de subsidios a los establecimientos de formación profesional o de licencias a los servicios privados del empleo y a los organismos de orientación profesional privados.

4. Se deberían crear organismos apropiados, asistidos, donde fuera posible, por comisiones consultivas compuestas de representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando dichas organizaciones existan, y de otros organismos interesados, con el fin de promover la aplicación de esta política en todos los sectores del empleo público y privado, y en particular:

a) tomar todas las medidas que tiendan a hacer comprender al público y a que éste acepte los principios de la no discriminación;

b) recibir y examinar todas las quejas sobre la inobservancia de la política de no discriminación, investigar tales quejas y remediar, si fuera necesario por un procedimiento de conciliación, cualesquiera prácticas consideradas como opuestas a esta política; y

c) examinar de nuevo toda queja que no hubiera podido resolverse mediante el procedimiento de conciliación, y expresar las opiniones o establecer las medidas que deban tomarse para corregir las prácticas discriminatorias comprobadas.

5. Todo Miembro debería derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con esta política.

6. La aplicación de la política de no discriminación no debería menoscabar las medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

7. No deberían ser consideradas como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

8. Respecto de los trabajadores inmigrantes de nacionalidad extranjera, así como de los miembros de su familia, debería prestarse atención a las disposiciones del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, relativas a la igualdad de trato, y a las disposiciones de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949, relativas a la supresión de restricciones para la admisión en el empleo.

9. Una colaboración permanente debería establecerse entre las autoridades competentes, los representantes de los empleadores y de los trabajadores y los organismos apropiados para tomar en consideración otras medidas positivas que puedan ser necesarias, de acuerdo con las circunstancias nacionales, para aplicar los principios de no discriminación.

III. COORDINACION DE LA PREVENCION DE LA DISCRIMINACION EN TODOS LOS CAMPOS

10. Las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en materia de empleo y ocupación deberían cooperar estrechamente y de manera continua con las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en otros sectores, a fin de que puedan coordinarse las medidas adoptadas a este respecto.

CONVENIO NUMERO 156

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares

Adoptado por la OIT: 23-6-1981
Fecha de entrada en vigor: 11-8-1983

Países que lo han ratificado

FINLANDIA NORUEGA SUECIA

Total de ratificaciones: 3.

TÉXTO DEL CONVENIO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésimo-séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce 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";

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacional del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Re-

comendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo décimo-cuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen "que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia";

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981;

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones "hijos a su cargo" y "otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén" se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como "trabajadores con responsabilidades familiares".

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término "discriminación" significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;

b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, 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.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

* * *

Artículos 12 a 19: disposiciones finales comunes (1).

RECOMENDACION NUMERO 165

Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésimo-séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce 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";

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

(1) Véase Apéndice I.

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen "que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia";

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

I. DEFINICION, CAMPO Y MEDIOS DE APLICACION

1. 1) La presente Recomendación se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2) Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3) A los fines de la presente Recomendación, las expresiones "hijos a su cargo" y "otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén" se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el párrafo 3.

4) Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los subpárrafos 1) y 2) anteriores se designarán en adelante como "trabajadores con responsabilidades familiares".

2. La presente Recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

3. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por vía legislativa, mediante convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

4. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos deberían aplicarse, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el subpárrafo 1) del párrafo 1.

5. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tener el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de la presente Recomendación.

II. POLITICAS NACIONALES

6. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

7. En el marco de una política nacional con miras a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo deberían adoptarse y aplicarse medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares.

8. 1) A los fines de los párrafos 6 y 7 de la presente Recomendación, el término "discriminación" significa la discriminación en materia de empleo y ocupación, tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

2) Las medidas especiales cuyo objeto sea lograr una igualdad efectiva entre trabajadores y trabajadoras durante un período transitorio no deberían considerarse discriminatorias.

9. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y las posibilidades nacionales para:

a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a la formación profesional y a elegir libremente su empleo;

b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social;

c) desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades.

10. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

11. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para:

a) emprender o fomentar las investigaciones que fueren necesarias sobre los diversos aspectos del empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de proporcionar informaciones objetivas que puedan servir de base para la elaboración de políticas y medidas eficaces;

b) promover la educación necesaria para que el hombre y la mujer compartan sus responsabilidades familiares y puedan desempeñar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares.

III. FORMACION Y EMPLEO

12. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales 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.

13. 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 sea posible, sistemas de licencia pagada de estudios que permitan utilizar dichos medios.

14. En el marco de los servicios existentes para todos los trabajadores o, en su defecto, con arreglo a métodos apropiados a las condiciones nacionales, debería disponerse de los servicios necesarios para permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares ingresen al empleo o vuelvan a emplearse. Tales servicios deberían comprender, sin costo para dichos trabajadores, servicios de orientación profesional, de asesoramiento, de información y de colocación, con personal que posea una formación apropiada, que respondan adecuadamente a las necesidades especiales de los trabajadores con responsabilidades familiares.

15. Los trabajadores con responsabilidades familiares deberían gozar de las mismas oportunidades y del mismo trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso de empleo y a la seguridad del empleo.

16. El estado matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares no deberían constituir de por sí causas justificadas para denegar un empleo a un trabajador o para terminar la relación de trabajo.

IV. CONDICIONES DE EMPLEO

17. Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores

para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.

18. Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;

b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones,

habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.

19. Siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de sus responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno.

20. Al trasladar a trabajadores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta las responsabilidades familiares de esos trabajadores y factores tales como la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

21. 1) Con el fin de proteger a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores temporeros y a los trabajadores a domicilio, muchos de los cuales tienen responsabilidades familiares, deberían reglamentarse y supervisarse adecuadamente las condiciones en que se ejercen estos tipos de empleo.

2) En la medida de lo posible, las condiciones de empleo —incluida la protección de la seguridad social— de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores temporeros deberían ser equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y de los trabajadores permanentes, respectivamente; en casos apropiados, sus derechos deberían calcularse en forma proporcional.

3) Los trabajadores a tiempo parcial deberían tener la opción de pasar a ocupar empleos a tiempo completo o de regresar a ellos cuando existan vacantes en esos empleos y cuando hayan desaparecido las circunstancias que hubiesen determinado su asignación a empleos a tiempo parcial.

22. 1) Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

2) La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1 anterior deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.

3) La licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior debería introducirse en forma gradual.

23. 1) Un trabajador —hombre o mujer— con responsabilidades familiares respecto de un hijo a cargo debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo.

2) Un trabajador con responsabilidades familiares debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de otro miembro de su familia directa que necesite su cuidado o sostén.

3) La duración y las condiciones del permiso a que se hace referencia en los subpárrafos 1) y 2) anteriores deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.

V. SERVICIOS Y MEDIOS DE ASISTENCIA A LA INFANCIA Y DE AYUDA FAMILIAR

24. Con el fin de determinar la amplitud y el carácter de los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar necesarios para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares a atender sus responsabilidades familiares y profesionales, las autoridades competentes, con la colaboración de las organizaciones públicas y privadas interesadas —y, en especial, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores—, y con arreglo a los recursos de que dispongan para reunir datos, deberían tomar las medidas necesarias y oportunas para:

a) reunir y publicar estadísticas suficientemente completas sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares, empleados o en busca de empleo, así como sobre el número y la edad de sus hijos y de otras personas a cargo que necesiten su asistencia;

b) determinar, mediante encuestas sistemáticas llevadas a cabo particularmente en las comunidades locales, las necesidades y preferencias en materia de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar.

25. Las autoridades competentes, en colaboración con las organizaciones públicas y privadas interesadas, deberían tomar medidas apropiadas para asegurar que los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar respondan a las necesidades y preferencias así relevadas; con tal fin, y tomando en consi-

deración las circunstancias y posibilidades nacionales y locales, las autoridades competentes deberían especialmente:

a) alentar y facilitar, particularmente en las comunidades locales, el establecimiento de planes para el desarrollo sistemático de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar;

b) organizar por sí mismas o alentar y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, gratuitamente o a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de cada trabajador, con arreglo a disposiciones flexibles y de modo que responda a las necesidades de los niños de diferentes edades, de las demás personas a cargo que necesiten asistencia y de los trabajadores con responsabilidades familiares.

26. 1) Los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, de cualquier clase que sean, deberían conformarse a las normas establecidas por las autoridades competentes y estar bajo su vigilancia.

2) Esas normas deberían prescribir especialmente el equipo de tales servicios y medios de asistencia, los requisitos técnicos e higiénicos que deben cumplir y el número y las calificaciones de su personal.

3) Las autoridades competentes deberían proporcionar o ayudar a proporcionar una formación suficiente, en los diversos niveles, al personal necesario para el funcionamiento de los servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar.

VI. SEGURIDAD SOCIAL

27. Debería poderse acordar a los trabajadores con responsabilidades familiares, cuando ello sea necesario, prestaciones de seguridad social, una desgravación fiscal u otras medidas apropiadas compatibles con la política nacional.

28. Durante las licencias o los permisos a que se refieren los párrafos 22 y 23, los trabajadores interesados podrán estar protegidos por la seguridad social por uno de los medios señalados en el párrafo 3 de la presente Recomendación, habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales.

29. Ningún trabajador debería ser excluido de la protección de la seguridad social a causa de la actividad profesional de su cónyuge y de los derechos a prestaciones que emanan de esa actividad.

30. 1) Las responsabilidades familiares de un trabajador deberían tenerse en cuenta, entre otros factores, al determinar si el empleo que se ofrece a dicho traba-

jador debe considerarse como un empleo adecuado cuya no aceptación pueda acarrear la pérdida o la suspensión de la prestación de desempleo.

2) En particular, cuando el empleo ofrecido entrañe la instaración en otra localidad, entre los factores considerados deberían figurar la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

31. Al aplicar los párrafos 27 a 30 de la presente Recomendación, todo Miembro cuya economía esté insuficientemente desarrollada debería poder tener en cuenta los recursos disponibles a nivel nacional y las posibilidades del sistema de seguridad social en el país.

VII. AYUDA EN EL DESEMPEÑO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

32. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para aliviar la carga que entrañan para los trabajadores sus responsabilidades familiares.

33. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentados y supervisados, que puedan proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en caso de necesidad, una asistencia calificada a un costo razonable acorde con sus posibilidades económicas.

34. Puesto que muchas de las medidas destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores en general pueden repercutir favorablemente en la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares, las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para adaptar a las necesidades de los trabajadores servicios comunitarios como los de transporte público, suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda de los trabajadores o en su proximidad inmediata y construcción de viviendas funcionales con el fin de aliviar las tareas domésticas.

VIII. EFECTO SOBRE RECOMENDACIONES EXISTENTES

35. La presente Recomendación sustituye a la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER PANAMEÑA.

- 1. El 50% de la población panameña está constituido por mujeres.*
- 2. La población femenina se concentra en la Provincia de Panamá*
- 3. 35 de cada 100 personas económicamente activas son mujeres*
- 4. La tasa de participación femenina en el mercado de trabajo ascendió en 1995 a un 42.5%*
- 5. Las mujeres residentes en el área metropolitana tienen una participación mayor (48.2%) que las residentes en el resto del país (33.5%)*
- 6. La participación de la mujer en el mercado de trabajo es mayor en los tramos de edad comprendidos entre los 20 y 39 años.*
- 7. En promedio la mujer panameña tiene 3 hijos, lo que en cierta medida limita su incorporación al mercado de trabajo.*
- 8. El 72% de la PEA femenina se concentra en los servicios y el comercio*
- 9. El 48% de la PEA femenina tiene un nivel educativo que supera los 12 años de estudios. Es decir, mujeres con educación secundaria y universitaria.*
- 10. El 54.5% de las mujeres ocupadas se encuentran en el sector Moderno y el resto (44.5%) en el Informal.*
- 11. Un 21% de las mujeres ocupadas se desempeñan como trabajadoras de oficina. Otro 16.7% son trabajadoras domésticas.*
- 12. El 80% de las mujeres son asalariadas.*
- 13. El 64% de las asalariadas son empleadas de la empresa privada y el 34% de sector público*
- 14. 20 de cada 100 mujeres económicamente activas se encuentran desempleadas.*
- 15. Las mujeres jóvenes poseen los mayores niveles de desempleo.*
- 16. El 25% de los hogares son jefaturados por mujeres*
- 17. El 45% de los hogares encabezados por mujeres se encuentran en situación de pobreza, de los cuales el 53% son indigentes y el 47% no satisfacen la totalidad de las necesidades básicas.*
- 18. El 29% de las mujeres ocupadas se encuentran subempleadas. De este total el 32% son subempleadas visibles y el 68% invisibles.*
- 19. El ingreso promedio de la mujer es un 18% inferior al del hombre*
- 20. El 34% de las mujeres que declaran ingreso se encuentran en los tres primeros deciles de ingreso*

1. POBLACIÓN TOTAL (PT)

Es el concepto más amplio, y se refiere al conjunto de personas de un país, su tamaño, estructura por sexo, edad y tasa de crecimiento responden a factores diversos y su estudio es propio de la demografía. Sin embargo, desde el punto de vista de la medición y planificación del empleo, es importante poder definir la proporción que participa o puede participar en la actividad económica.

2. POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET)

Es la porción de la Población Total Disponible para el trabajo, es decir aquellas cuyas edades se encuentran dentro de ciertos límites, mínimo y máximo.

3. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA)

Es la porción de la PET que realiza un trabajo económico o intenta activamente hacerlo, es decir vinculado al mercado de trabajo.

La PEA puede ser clasificada como "primaria" compuesta por los jefes de hogar, o "secundaria", que reúne a otros activos del hogar que aportan o buscan un ingreso adicional.

4. POBLACIÓN OCUPADA (PO)

Es la porción de la PEA que realiza un trabajo económico y percibe por ello un ingreso, ya sea monetario o en especie.

Entre los ocupados, es posible distinguir los Ocupados Plenos y los Subempleos o Subocupados :

Ocupados Plenos

Son los ocupados que por lo menos trabajan un horario normal (semanalmente 40 ó 48 horas) y perciben a cambio un ingreso igual o mayor al salario mínimo.

Subocupados (Sub)

Son ocupados que no llenas alguno de los criterios definidos para Ocupación Plena.

5. POBLACIÓN DESOCUPADA (PD)

Es la porción de la PEA que declara que en la semana anterior a la Encuesta, no tenía empleo pero buscó activamente un trabajo. Se pueden distinguir dos categorías:

Cesantes (C)

8. DESOCUPACIÓN EQUIVALENTE (DE)

La Subocupación, tanto Visible puede ser aritméticamente convertida en Desocupación Abierta, mediante una estimación de los puestos de trabajo adicionales necesarios para dar pleno empleo a los subocupados.

9. SUBUTILIZACIÓN GLOBAL (SG)

Está constituida por la suma de la Desocupación Abierta, Equivalente y la Oculta, y permite estimar el número de empleos que sería necesario crear para tener plenamente ocupada a la PEA.

10. DESOCUPACIÓN TOTAL (DT)

Está constituida por la suma de la Desocupación Abierta, la Equivalente y la Oculta, y amplía el concepto anterior.

11. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA (P.E.I.)

Es la porción de la PET que no trabaja ni busca empleo.

Es la persona que ayuda a un ocupado a realizar un trabajo económico, sin recibir remuneración, ni dinero, ni especie.

Miembro de una Cooperativa (C.O.O.P.)

Es el ocupado que se asocia para realizar una actividad económica, bajo una forma especial de organización empresarial.

14. GRUPO OCUPACIONAL (G.O.)

Conjunto de ocupaciones específicas que se han agrupado en diversos niveles de agregación, según la similitud o naturaleza del trabajo que desempeñan.

15. RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Se refiere al sector de la economía, según el tipo de bienes o servicios producidos.

16. SECTOR OCUPACIÓN

Se refiere a la segmentación del mercado de trabajo.
Se distingue:

Sector Moderno Urbano (SMU)

Comprende a los ocupados en establecimientos de más de cinco trabajadores, con cierto grado de desarrollo

gerencial e integración y encadenamiento con el conjunto de la actividad económica del país.

Sector Moderno Rural (SMR)

Comprende a los ocupados en establecimientos rurales de más de cinco trabajadores.

Sector Informal Urbano (SIU)

Corresponde a los ocupados urbanos cuya inserción en el mercado de trabajo tiene lugar en establecimientos de menos de cinco trabajadores y que denota escaso nivel de desarrollo y productividad.

Sector Tradicional Rural (STR)

Corresponde a los ocupados en actividades informales en áreas rurales.

Invisible (Sub I)

Se refiere a la situación de las personas ocupadas que trabajan 40 horas o más por semana pero no perciben un ingreso adecuado, o tienen bajos niveles de productividad o no logran utilizar plenamente sus calificaciones profesionales.

3.2

Función de los dispositivos nacionales



En las tres conferencias mundiales de Naciones Unidas para el adelanto de la mujer, celebradas en México, en 1975, en Copenhague, en 1980, y en Nairobi, en 1985, se destacó la importancia de una instancia nacional para mejorar la condición de la mujer. Aunque el movimiento encaminado a establecer un dispositivo nacional empezó hace muchos años, se facilitó sensiblemente en muchos países durante el Decenio de Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985).

Estos dispositivos nacionales para el adelanto de la mujer varían de un país a otro, en función de su situación económica, social, política y cultural. Según la Comisión de Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el dispositivo nacional (9) es un organismo, o un complejo sistema de organismos, que depende a menudo de autoridades diferentes, pero reconocido por el Estado como la institución encargada de promover la condición femenina.

Para ser eficaz, esta instancia nacional debe ocupar el nivel más alto de la administración pública y tener atribuciones y recursos suficientes para asegurar la incorporación de la dimensión femenina en todas las políticas y programas de todos los sectores.

No se debe menospreciar la importancia de una intervención de los organismos tripartitos —el Estado y las organizaciones de trabajadores y de empleadores— en la promoción de la igualdad para las trabajadoras. El buen desempeño por los diversos elementos del dispositivo nacional de sus funciones respectivas exige una sensibilidad funcional y una competencia técnica. Aunque es preciso conocer los problemas más recientes de las trabajadoras, como es el caso de un servicio femenino especializado de un departamento del trabajo, se debe evitar la marginalización de esos problemas o una coordinación insuficiente con el órgano nacional de control. La creación de secciones de la mujer en los sindicatos y en las organizaciones de empleadores contribuye mucho a promover la causa de la igualdad para las trabajadoras, al determinar sus necesidades básicas.

(9) Véase la sección titulada Bibliografía.

Es muy importante que exista en el país un marco institucional apropiado y un ambiente favorable, para poder superar los principales obstáculos que coartan las iniciativas de los dispositivos nacionales, a saber: el pequeño número de mujeres que ocupan puestos de gran responsabilidad y las actitudes tradicionales y estereotipadas, tanto de los hombres como de las mujeres. Un factor capital es la intervención activa de mujeres en las tareas de promoción, decisión, asignación de recursos, realización y supervisión de las actividades, así como el hecho de que sean capaces de expresar y dar prioridad a asuntos que interesan directamente a diferentes categorías de trabajadoras y de influir en otros grupos responsables. El organismo nacional debe rectificar las actitudes de la sociedad en relación con los problemas de la mujer mediante campañas de educación y sensibilización. Es también necesario establecer una base adecuada de información, ya que el obstáculo mayor para lograr la igualdad es la falta de una información idónea que tome en consideración los problemas de género.

El dispositivo nacional debe crear varios tipos de conexiones de apoyo, estructuradas o no, y de carácter gubernamental y no gubernamental, porque los problemas que afectan a las trabajadoras se dan en todos los aspectos del proceso de desarrollo. Los diversos elementos de esta instancia de promoción de la mujer deben estar mutuamente relacionados, para poder cooperar estrecha y eficazmente con otros organismos y coordinar las distintas formas de acción en pro de la igualdad entre hombres y mujeres.

3.3

Función del Estado



El Estado debe desempeñar un papel decisivo en lo que atañe a la habilitación de las trabajadoras. Ratificando los convenios de la OIT que se refieren a ellas, puede promover la igualdad en el empleo, al incorporar a la legislación disposiciones generales en materia de igualdad. Las recomendaciones que acompañan a los convenios de la OIT dan a los gobiernos las orientaciones necesarias para establecer un marco institucional que fomente la igualdad de oportunidades en el empleo.

Aunque el marco político y cultural de una nación, y su economía y su historia, configuran profundamente el campo de acción, el gobierno debe hacer todo lo posible por hacer respetar más estrictamente las leyes vigentes y los convenios ratificados.

Se debe tratar además de:

- hacer conocer mejor a mujeres y hombres los derechos de la mujer derivados de la legislación nacional y de los convenios internacionales;
- reforzar el dispositivo nacional de promoción de la mujer;
- asegurar la igualdad de derechos de las mujeres en virtud de la legislación nacional;
- garantizar la aplicación efectiva de las leyes que establecen la igualdad para la mujer, y ofrecer incentivos para una acción positiva e imponer sanciones en los casos de infracción;
- crear en todos los países una instancia nacional para promover y supervisar la consecución de la igualdad, y constituir un mecanismo que permita sancionar las infracciones;
- adoptar medidas especiales para aumentar la proporción de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad;
- ampliar la definición de "persona económicamente activa" para que englobe a las mujeres que realizan tareas productivas pero no remuneradas en los países en desarrollo;
- establecer directrices para reunir estadísticas desglosadas según el sexo, para reflejar claramente el trabajo femenino;
- incluir el trabajo remunerado y no remunerado de la mujer en la contabilidad nacional y en las estadísticas económicas;
- garantizar la igualdad de oportunidades de empleo, y dar un trato preferente a las mujeres en la contratación hasta que sea una realidad la igualdad de condiciones de empleo;
- facilitar la igualdad de acceso a los créditos financieros, a la formación, a las nuevas tecnologías y a la información, con objeto de fomentar la creación de pequeñas empresas dirigidas por mujeres;
- velar porque las mujeres con hijos tengan derecho al trabajo, a un descanso o licencia de maternidad y a otras prestaciones parentales;
- crear servicios que alivien el trabajo doméstico y el cuidado de los niños, ofreciendo, entre otras cosas, incentivos a los empleadores para que instalen guarderías destinadas a los hijos de sus trabajadores;
- establecer horarios de trabajo flexibles y licencias parentales, para incitar a los padres a repartirse las tareas domésticas y de cuidado de los hijos;

- garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de valor comparable, y fomentar la desegregación total de hombres y mujeres en el lugar de trabajo;
- organizar servicios sociales adecuados (por ejemplo de Seguridad social, pensiones y prestaciones de desempleo).

3.4

Función de los sindicatos

Los sindicatos son uno de los medios más eficaces de acción económica y social de los trabajadores de uno y otro sexo. Aunque la acción colectiva es indispensable para proteger intereses individuales y colectivos, solamente unas organizaciones representativas y autónomas pueden promover la aplicación independiente de ideas y programas en una democracia basada en la participación. Desde el primer momento los sindicatos han intentado desempeñar esta función para los trabajadores.

Ahora bien, pese a ciertos progresos, los sindicatos siguen estando dominados por los hombres en lo que se refiere a su composición, su personal, su dirección, su cultura y sus centros de interés. Es menos probable que las mujeres estén sindicadas, y están muy poco representadas en los puestos de responsabilidad sindical y con frecuencia en las normas y las actividades del sindicato se dejan de lado sus problemas y perspectivas. Algunos sindicatos han constituido comités y estructuras especiales, han organizado programas de formación y, en ciertos casos, han adoptado medidas de acción positiva, consistentes, por ejemplo, en fijar cupos y reservar puestos. Pero la subrepresentación de la mujer sigue siendo un hecho en todos los niveles sindicales. Si los sindicatos no adoptan normas especiales para ampliar la influencia y el poder de las mujeres, no será posible lograr el objetivo de su habilitación.

Entre otras medidas pertinentes cabe citar las siguientes:

- Dar a la sindicación de las trabajadoras una prioridad mayor que hasta ahora en los programas sindicales; será preciso formular declaraciones normativas al respecto, que se refieran al establecimiento y ejecución de programas de igualdad de oportunidades, así como dirigir más las campañas de reclutamiento de los sindicatos a los trabajadores de dedicación parcial y a los del sector de las pequeñas empresas, que son principalmente de sexo femenino. Es indispensable atraer a las personas que no están sindicadas para mejorar la representación de las mujeres en el sindicato. También es necesario elegir y nombrar a mujeres para puestos de responsabilidad y de dirección, y velar por el riguroso cumplimiento de tales programas, fijando plazos precisos.
- Según el grado de aceptación por la legislación nacional de las medidas de acción positiva, tomar estas medidas a corto plazo, fijando cupos consistentes en una reserva de plazas para los cargos elegidos y estableciendo objetivos que garanticen una representación adecuada a las mujeres en todos los niveles de la organización sindical, y en proporción al número de afiliadas.
- Cambiar la cultura y prácticas masculinas que hoy predominan en los sindicatos y que tienden a intimidar a las mujeres, a fin de que éstas no se sientan extrañas en el sindicato. Por ejemplo, se pueden fijar horas para las reuniones sindicales que sean compatibles con las tareas familiares. Los actuales dirigentes sindicales podrían acelerar estos cambios necesarios.

- Organizar programas especiales de formación y asesoramiento para las mujeres sindicalistas, con objeto de que adquieran confianza en si mismas y puedan ocupar puestos de dirección, y darles formación en aspectos tan importantes como la dirección de personal, planificación y negociación de contratos colectivos. Los sindicatos podrían organizar programas internos y recaudar fondos para sufragar la formación especial y la asistencia a conferencias. Se requiere esta formación específica debido al número limitado de modelos de dirección al alcance de las mujeres.
- Prestar apoyo para facilitar las tareas familiares –por ejemplo, estableciendo un servicio de guarderías en las reuniones sindicales– y para que, entre las prioridades de los sindicatos en sus negociaciones futuras con la dirección de empresa, figuren asuntos de interés para la mujer.
- Establecer alianzas con organizaciones, asociaciones y coaliciones de mujeres, con fines de apoyo mutuo.
- Mantener registros de datos desglosados según el sexo, para seguir de cerca los cambios que se produzcan.

3.5

Función de las organizaciones de empleadores



Las políticas y las prácticas de los empleadores pueden facilitar o coartar la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Podrían hacer una mayor contribución, por ejemplo, organizando programas de igualdad de oportunidades que se apliquen y supervisen debidamente. Estas normas, que es necesario adoptar en consulta con los sindicatos, deberán expresarse claramente, dándolas a conocer a todos los empleadores y a todos los solicitantes de empleo mediante avisos en tableros de anuncios, boletines o comunicaciones personales.

Esas normas deben tenerse en cuenta en una política de personal. Para los empleadores, la adopción de una política de igualdad de oportunidades en el empleo no es solamente un imperativo ético y moral, sino además una buena práctica empresarial.

Desde un punto de vista económico, la discriminación puede ser una fuente de despilfarro e incluso ser peligrosa.

Las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo pueden impedir a una categoría o grupo dado, de uno u otro sexo, hacer realidad todas sus posibilidades y toda su utilidad en la fuerza de trabajo.

Es un desperdicio de recursos humanos y una falta de perspicacia relegar a los individuos de un sexo o de una categoría a trabajos no calificados o semicalificados. Las prácticas discriminatorias pueden tener, además, una repercusión negativa en la productividad del personal.

Las prácticas discriminatorias también pueden engendrar una insatisfacción que cause huelgas, la pérdida de horas de trabajo, una desorganización de la producción y el empeoramiento de las relaciones de trabajo, todo lo cual trae a menudo consigo una menor eficacia general de la empresa.

Una política de igualdad de oportunidades ofrece a los empleadores una gama más amplia de posibles solicitantes, mejorando con ello sus probabilidades de conseguir la persona más indicada para un puesto dado y, por lo mismo, de aumentar la productividad y el rendimiento de su personal.

Se acepta también en general que, siempre que sea posible, la composición del personal debe ser un fiel reflejo de la diversidad de la población local. Esto es especialmente interesante en el caso de las empresas que interactúan con el público, para poder satisfacer las necesidades y para no perder la confianza de las personas con las que interactúa y con el público en general.

Las políticas y programas de igualdad de oportunidades que los empleadores deben adoptar tendrían las siguientes características:

- mayor flexibilidad para tener presentes los problemas familiares y fomentar el reparto de las tareas familiares entre el padre y la madre, por ejemplo, ofreciendo también a los hombres las ventajas de la licencia familiar y de otras prestaciones;
- instalación de guarderías en el lugar de trabajo, o cerca de él, y adopción de una actitud positiva ante las reivindicaciones contractuales planteadas por los sindicatos por cuenta de las trabajadoras, que fomente la igualdad de remuneración y una política familiar en apoyo de las familias de empleo doble o único;
- adopción y aplicación de medidas adecuadas, por ejemplo, la eliminación de la segregación profesional por motivos de sexo, la aplicación efectiva de programas rigurosos de acción positiva para que las mujeres puedan ocupar puestos de trabajo cualificados y puestos no tradicionales, así como cargos de dirección; organización de programas internos de formación, especialmente para las trabajadoras, y prestación de apoyo financiero a los planes de formación de trabajadoras para la gestión y la adquisición de calificaciones;
- negociación de acuerdos con los sindicatos, para la concesión de licencias de estudio y de actuación sindical a los dirigentes, y organización de programas y medios de asesoramiento;
- aplicación de políticas y programas más rigurosos para eliminar el acoso sexual y la discriminación, y creación de un ambiente de trabajo positivo para todos, independientemente del sexo;
- reconocimiento del valor y aprovechamiento de la experiencia privativa de la mujer, y obtención de apoyo legislativo y político para medidas de licencia familiar, asistencia médica y otras medidas favorables a la familia, que tengan en cuenta lo que ésta aporta a la sociedad;
- establecimiento de redes y vínculos entre las secciones de la mujer de las cámaras de comercio;
- consolidación en los planos regional y provincial, de las actuales secciones de la mujer de las cámaras de comercio;
- establecimiento de una sinergia entre los objetivos, planes, medios materiales y actividades estatales y paraestatales y los de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las asociaciones de mujeres, las cooperativas y las ONG's.

Es necesario concebir y llevar a la práctica, para mejorar las calificaciones y funciones de gestión, programas de sensibilización y formación que persigan esos fines, así como el mejoramiento de la actuación de los empresarios, los trabajadores por cuenta propia, los profesionales y los altos dirigentes y el personal de dirección.

3.6



Función de las organizaciones de mujeres

Para un número muy grande de trabajadores, en particular del mundo en desarrollo, que están al margen del actual campo de acción del movimiento sindical, es fundamental aumentar su fuerza colectiva mediante una organización. Un factor muy positivo es que los miembros de una organización comparten intereses. Aun teniendo muy presente el riesgo de fragmentación, las trabajadoras pueden percibir la necesidad de constituir organizaciones auténticas e independientes, que ellas mismas controlen, debido a las barreras culturales y a la inexistencia de entidades que guarden relación con sus necesidades propias. Estas organizaciones pueden constituir un medio importante para promover sus propios intereses y servir de vínculo con las organizaciones de carácter más general que promueven el desarrollo social en mayor escala.

La participación por conducto de una organización es el medio gracias al cual las mujeres pobres, especialmente de las zonas rurales, pueden enfrentarse a los problemas básicos del acceso a la tierra y a otros recursos, controlar su propio trabajo e ingresos, las fuentes de crédito y los mercados y su situación en la sociedad y en la familia. En las zonas urbanas, para las mujeres que trabajan en el sector no estructurado —de vendedoras callejeras, en obras de construcción o a domicilio—, la constitución de organizaciones con fines de obtención de créditos y de comercialización, es el único medio de que pueden valerse para mejorar de condición. Esas organizaciones tienen una importancia propia, por ser un buen instrumento al alcance de las trabajadoras para la defensa de sus intereses legítimos.

En algunos casos, las organizaciones tradicionales preexistentes han constituido la base de actividades y organizaciones sociales y económicas más modernas. En otros, se han formado organizaciones modernas, donde no había otras de tipo tradicional, para atender necesidades concretas definidas por las propias mujeres. A veces, en una organización de carácter más global se explica a las mujeres las relaciones sociales que provocan su opresión específica por razones de pobreza y sexo, y se las incita a impugnar y cambiar las relaciones socioeconómicas vigentes.

El hecho de organizar, en el nivel elemental, a las trabajadoras que tienen necesidades e intereses comunes puede contribuir a mejorar sus condiciones de empleo.

4.1

Introducción

Los convenios y las recomendaciones abarcan casi todos los aspectos del trabajo: empleo, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, igualdad de oportunidades, no discriminación, otros derechos humanos, laborales y sociales.

Aunque la mayoría de los instrumentos son de carácter general y se aplican a todos los trabajadores, algunos de ellos contienen normas encaminadas a atender las necesidades propias de ciertas categorías de trabajadores, como las mujeres. Otros versan sobre la protección de los derechos humanos fundamentales, por ejemplo, la eliminación de toda discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo. También los hay que se refieren a sectores laborales concretos, como las plantaciones.

Se estima que las normas que fomentan la igualdad y prohíben la discriminación se refieren a **derechos humanos básicos**, por lo que se deben promover prioritariamente. A las que contribuyen al establecimiento de infraestructuras institucionales como la política de empleo, la seguridad social y la administración del trabajo cabe calificarlas de **normas generales en pro del desarrollo**, y a las que estipulan obligaciones más específicas, como las relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, de **normas técnicas**. Todas y cada una de ellas desempeñan una importante función en el desarrollo de una sociedad basada en los principios de la justicia social.

4.10

Otros convenios de especial importancia para las trabajadoras

Además de los convenios antes examinados, hay otros que interesan a las trabajadoras, a saber:

- Convenio sobre el *trabajo nocturno (mujeres)*, 191 (núm. 4).
- Convenio sobre la *inspección del trabajo*, 1947 (núm. 81).
- Convenio sobre la *protección del salario*, 1949 (núm. 95).
- Convenio sobre la *seguridad social (norma mínima)*, 1952 (núm. 102).
- Convenio sobre la *igualdad de trato (seguridad social)*, 1962 (núm. 118).
- Convenio sobre la *inspección del trabajo (agricultura)*, 1969 (núm. 129).
- Convenio sobre la *edad mínima*, 1973 (núm. 138).
- Convenio sobre el *personal de enfermería*, 1977 (núm. 149).
- Convenio sobre la *conservación de los derechos en materia de seguridad social*, 1982 (núm. 157).
- Convenio sobre el *fomento del empleo y la protección contra el desempleo*, 1988 (núm. 168).

4.2

Derechos humanos básicos***Igualdad de oportunidades y de trato***

Como queda dicho, uno de los objetivos fundamentales de la OIT es la promoción y la protección de los derechos humanos básicos. Entre los instrumentos prioritarios a este respecto figuran las siguientes normas, que prohíben la discriminación por razones de sexo y que protegen el derecho a la libertad sindical y de asociación.

Convenio sobre <i>igualdad de remuneración</i> , 1951 (núm. 100)
--

Antecedentes

Desde la fundación de la OIT se ha considerado la igualdad de remuneración como un asunto capital. Durante la primera y la segunda guerra mundial, las mujeres se incorporaron en masa al mercado de trabajo de muchos países, para satisfacer la necesidad urgente de mano de obra; sustituyeron a los hombres en algunas ocupaciones y trabajaron en otras nuevas, en particular, para la industria bélica. (Por aquel entonces, se entendía esencialmente la igualdad de remuneración como un modo de proteger los salarios de los hombres y de impedir que disminuyeran a causa del empleo de mujeres, peor pagadas.)

A partir del decenio de 1950, un número creciente de mujeres entraron en el mercado de trabajo de la mayoría de los países, al margen de que la economía de éstos fuera predominantemente agrícola o industrial.

Cuando se aprobó el Convenio, se reconoció que no era posible justificar las diferencias entre los salarios de los hombres y las mujeres por la capacidad y el rendimiento de unos y otras, y que se debían más bien a las actitudes tradicionales ante el trabajo femenino. Se reconoció también que no cabía aplicar el principio de la igualdad de remuneración en una situación general de desigualdad. Por ello en el Convenio se destaca la necesidad de tomar medidas adicionales para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo. Se consideraba la igualdad de remuneración no ya solamente como un modo de promover la justicia social, sino además como un instrumento de fomento de la movilidad laboral y de utilización eficaz de la fuerza de trabajo.

Finalidad

Establecer la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

Resumen

Los Estados que han ratificado el Convenio se comprometen a promover el principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, y deben garantizar su aplicación a todos los trabajadores, en la medida en que sea compatible con los métodos nacionales utilizados para fijar las tasas de remuneración.

El Convenio se aplica a los salarios o sueldos básicos y a cualesquiera otros emolumentos en dinero o en especie (suplementos, primas, prestaciones, etc.) que pague el empleador, directa o indirectamente, al trabajador en concepto del empleo de este último. En el Convenio, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto a sexo.

El Convenio estipula que los Estados deben garantizar la aplicación del principio a todos los trabajadores que dependan de su autoridad, y fomentarla en los demás sectores.

El principio puede aplicarse por conducto de una legislación nacional, por cualquier sistema de fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, por convenios colectivos o por la acción conjunta de estos diversos medios. Una de las formas que se proponen para facilitar la aplicación del Convenio es la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe. Los Estados deben cooperar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para aplicar las disposiciones del Convenio.

A efectos prácticos, se recurre a técnicas de evaluación de tareas para medir y comparar objetivamente el valor relativo del trabajo masculino y del femenino. A lo largo de los años, se han ido perfeccionando los métodos tradicionales de evaluación del trabajo (que se utilizaban fundamentalmente para clasificar los puestos de trabajo en una jerarquía profesional), y se han adaptado para su uso en relación con la igualdad de remuneración. La finalidad esencial ha sido la formulación de metodologías y sistemas de evaluación que eviten toda preferencia basada en el sexo, entre otras cosas aplicando criterios que miden adecuadamente ciertos aspectos del trabajo femenino, por ejemplo, el hecho de ocuparse de otras personas, o reduciendo al mínimo los criterios que ponen las funciones de dirección y supervisión por encima de la aptitud para trabajar en equipo.

Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)

Finalidad	Complementar el Convenio núm. 100, para contribuir a que sea realidad la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.
Resumen	<p>La Recomendación se refiere al principio enunciado en el Convenio núm. 100, a saber: se debe pagar lo mismo a las trabajadoras y los trabajadores por un trabajo de igual valor. Recomienda el empleo de procedimientos que permitan la aplicación progresiva del principio.</p> <p>Se deberán promulgar medidas legislativas para asegurar cuando sea factible, la puesta en práctica del principio, y los gobiernos deberían procurar que los empleadores y los trabajadores tengan pleno conocimiento de las disposiciones.</p> <p>Cuando no se considere factible aplicar inmediatamente el principio, convendrá aplicarlo progresivamente, por ejemplo reduciendo las diferencias entre las tasas de remuneración o concediendo iguales aumentos cuando sea posible.</p>

Todo Estado debería establecer métodos para hacer una evaluación objetiva del trabajo, mediante un análisis del empleo o por otros medios, para clasificar los empleos independientemente del sexo de la persona que realice el trabajo. Se recomienda asimismo la adopción de medidas encaminadas a elevar el rendimiento de las trabajadoras, por ejemplo, garantizando a los trabajadores de uno u otro sexo facilidades iguales o equivalentes en materia de orientación o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación, estimulando a las mujeres para la utilización de esas facilidades, estableciendo servicios para los trabajadores que tengan cargas familiares y promoviendo la igualdad en cuanto al acceso a las diversas profesiones y funciones. Procede inculcar en la opinión pública las razones por las que debiera aplicarse el principio de la igualdad de remuneración y emprender estudios e investigaciones que puedan contribuir a promover su aplicación.

En 1993, la Comisión de Expertos tomó nota con interés, en su informe, de que en Austria se había progresado en la aplicación del Convenio. En respuesta a las iniciativas de la Comisión Nacional para la Igualdad de Trato, se habían suprimido las cláusulas discriminatorias que quedaban en unos pocos convenios colectivos de las industrias de la alimentación y similares, equiparando los derechos de las mujeres a los de los hombres en lo relativo a subsidios de viaje, subsidios familiares y pensiones de viudedad.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Antecedentes



La igualdad de derechos para todos los seres humanos ha sido una consideración fundamental en las actividades de la OIT desde su fundación en 1919 y ha inspirado muchas decisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Después de la segunda guerra mundial se intensificó el interés por los derechos humanos. Debido a la aparición de nuevos Estados y a la generalización de las migraciones, muchos países tuvieron que enfrentarse con difíciles problemas de relaciones entre grupos. En lo que atañe al mercado de trabajo, se estimó indispensable prohibir las discriminaciones por determinados motivos, a fin de promover una sociedad socialmente justa y productiva. Se estimó oportuno adoptar un Convenio que ayudara a los Estados a formular una legislación y una política nacionales no discriminatorias, con miras a promover la igualdad en materia de empleo y ocupación. El Convenio se adoptó en 1958.

Finalidad

Promover la igualdad de oportunidades y de trato con respecto al empleo y la ocupación, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Resumen

Cada Estado ratificante debe comprometerse a alcanzar la finalidad básica de la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato mediante una política nacional cuyo propósito sea eliminar todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. Se entienden por discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (o cualquier otra razón especificada por el Estado miembro) que tenga por efecto anular o

alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. La definición comprende a la vez la discriminación directa y la indirecta. Con arreglo al Convenio, no se consideran como discriminaciones las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. El Convenio se aplica al acceso a la formación profesional y a la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como a las condiciones de trabajo. Todo Estado ratificante se obliga a derogar las disposiciones legislativas y a modificar las disposiciones o las prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política, y a promulgar leyes y promover programas educativos, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se compromete asimismo a asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación de una autoridad nacional.

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Finalidad Complementar el Convenio núm. 111 para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Resumen En la formulación de una política nacional de prevención de las discriminaciones en el empleo y la ocupación, los Estados deberían regirse por los siguientes principios:

- El fomento de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo es un asunto de interés público.
- Todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con el acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación, el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en un empleo, la remuneración por un trabajo de igual valor y las condiciones de trabajo.

Los principios de no discriminación deberían aplicarse a los empleos, sujetos al control directo de una autoridad nacional. Los Estados deberían promover también esos principios en relación con las demás formas de empleo y formación.

Se deberían crear organismos, compuestos de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el fin de promover la aplicación de esta política en todos los sectores del empleo público y privado, y con miras a examinar e investigar todas las quejas sobre la inobservancia de la política de no discriminación.

En Suiza, como resultado de la ratificación del Convenio núm. 111, en 1961, se derogaron las normas que permitían dar por terminada la relación de trabajo de la mujer cuando ésta se casaba. "Algunos países de América Latina han optado por la promulgación de normas específicas para la promoción de esa igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras. Tal es el caso de la Ley 16.045 de Uruguay (1989), la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de Costa Rica (1990), y el Decreto 1398 de 1990, de Colombia, por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981 que aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptadas por Naciones Unidas."

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Antecedentes



Desde 1919, la OIT ha adoptado varios instrumentos para proteger a las trabajadoras. Las primeras normas apuntaban a proteger a las mujeres contra la explotación en su trabajo y a salvaguardar su salud, en particular antes y después del parto. Se procuró más tarde la mejora de las oportunidades y de trato en el empleo, por ejemplo, mediante la igualdad de remuneración, por un trabajo de igual valor. Se reconocía que esas medidas surtirían poco efecto si un gran número de mujeres tenían que renunciar a su empleo, o a sus posibilidades de ascenso, debido a sus responsabilidades familiares. Por ello se adoptó, en 1965, la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (núm. 123), seguida, en 1975, de una resolución sobre las trabajadoras, en la que se abogaba por la adopción de medidas encaminadas a promover una verdadera igualdad, mediante el establecimiento de servicios que permitan a los padres que trabajan atender sus responsabilidades.

Según los datos derivados de diversos estudios nacionales efectuados en el decenio de 1970, las mujeres representaban más de un tercio de la población económicamente activa mundial, y 46 de cada 100 mujeres en edad de trabajar (de 15 a 64 años) formaban parte de la población trabajadora. Se constató un aumento del número y la proporción de mujeres casadas en la población activa. En ciertos países, era más de la mitad de las trabajadoras. Sobre todo en los países industrializados, muchas de esas mujeres eran madres de niños muy pequeños y de familia numerosa.

A fines del decenio de 1970, la idea de que las mujeres tenían más obligaciones para con su familia que los hombres no concordaba ya con una visión moderna de la mujer en la sociedad. La ideología moderna es que las mujeres y los hombres deben asumir las mismas responsabilidades para con sus hijos y otras obligaciones familiares y, por consiguiente, todos los servicios y medios establecidos a este respecto deberían estar por igual al alcance de las mujeres y los hombres. El Convenio núm. 156 fue adoptado en 1981.

Finalidad

Establecer la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y los trabajadores que tienen responsabilidades familiares.

Resumen

El Convenio se aplica a las trabajadoras y los trabajadores que tienen a su cargo hijos u otros miembros de su familia directa, cuando esas responsabilidades limiten su participación en la actividad económica.

Los Estados ratificantes deben incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares desempeñen un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflictos entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Deben tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo, y tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y de seguridad social.

El Convenio se refiere después a las medidas correspondientes a la planificación de las comunidades locales y el desarrollo de servicios comunitarios, como los de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Estipula, además, que se debe promover, mediante la información y la educación, una mejor comprensión por el público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores, y acerca de los problemas de los que tienen responsabilidades familiares. Sienta asimismo las bases para la adopción de medidas específicas en materia de orientación y formación profesionales.

Se estipula en el Convenio que la responsabilidad familiar no debe constituir una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Recomendación sobre los *trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981 (núm. 165)

Finalidad	Complementar el Convenio núm. 156, con miras a crear una auténtica igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y los trabajadores que tienen responsabilidades familiares.
Resumen	<p>Con arreglo a la política nacional de fomento de la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con responsabilidades familiares, se recomienda que los Estados establezcan servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, así como, otros servicios comunitarios públicos o privados. Deberían emprenderse investigaciones para obtener informaciones objetivas que puedan servir de base a la política nacional, y los programas de educación deberían fomentar que el hombre y la mujer compartan sus responsabilidades familiares.</p> <p>Se deberían facilitar servicios como los de asesoramiento, orientación y colocación para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares a ingresar en el empleo o volver a él. Se recomienda que se dedique especial atención al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la calidad de la vida de trabajo y a la introducción de más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones. Se recomienda que la madre o el padre puedan obtener una licencia parental inmediatamente después de la licencia de maternidad con derecho a recuperar su empleo y a obtener una licencia en caso de enfermedad de un miembro de su familia directa. Se dan orientaciones sobre el modo de organizar los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, en particular en el plano local.</p>

Para promover la aplicación del Convenio núm. 156, el Ministerio de la Familia y la Fundación para la Infancia de Venezuela, establecieron un programa nacional de puericultura, cuya finalidad esencial es mejorar la salud y el bienestar del niño, a la vez que se facilita el ingreso de la madre en el mercado de trabajo. El programa se basa en las necesidades efectivas y es de orientación comunitaria. "En Chile, las reformas laborales de 1993 crean para todo trabajador el derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo servido, en caso de nacimiento o muerte de un hijo. En caso de enfermedad grave del hijo menor de un año, se establece que cualquiera de los dos padres trabajadores podrán tomar a su cargo el cuidado, radicando en la mujer el derecho de decidir quién hace uso de él."



Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Esta protección se refiere, en particular, a todo acto de dominación, sostén financiero u otras formas de control de las organizaciones de trabajadores por un empleador o una organización de empleadores.

Se deberán tomar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar el desarrollo y el uso de procedimientos de negociación colectiva voluntaria, con objeto de reglamentar las condiciones de empleo.

Convenio sobre las organizaciones de *trabajadores rurales*, 1985 (núm. 141)

Antecedentes

En otros varios instrumentos de la OIT se habla de la necesidad de constituir y desarrollar las organizaciones de trabajadores rurales y de mejorar sus condiciones de vida: en particular en la Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966 (núm. 127), que se aplica a todos los tipos de cooperativas, y en la Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132). El Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) se refiere también a las condiciones de trabajo y de vida de varias categorías de trabajadores rurales (artículo 7).



En 1975 se adoptaron el Convenio (núm. 141) y la Recomendación (núm. 149) sobre los trabajadores rurales. El Convenio núm. 141 estipula que los Estados ratificantes deben velar porque las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, y proteger el derecho de todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, a afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes.

Finalidad

Fomentar la libertad de organización para los trabajadores rurales y su participación en el desarrollo económico y social.

Resumen

Todas las categorías de trabajadores rurales –asalariados o personas que trabajan por cuenta propia, incluidos los arrendatarios, los aparceros y los pequeños propietarios– tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, que deberán tener carácter independiente y voluntario y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión. Las garantías del Convenio se aplican también a las organizaciones que no se limitan a los trabajadores rurales, pero que los representan. En lo tocante al ejercicio de este derecho, aun respetando la adquisición de la personalidad jurídica por tales organizaciones, el Convenio reproduce las disposiciones pertinentes del Convenio núm. 87. La política nacional debe promover las organizaciones de trabajadores rurales como medio eficaz de asegurar la participación de esos trabajadores en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se derivan, sin discriminación alguna, especialmente, la basada en el sexo. Los Estados deben promover la mayor comprensión posible de esta política.

Recomendación sobre las *organizaciones de trabajadores rurales*, 1975 (núm. 149)

En la Recomendación núm. 149 se hace hincapié en que, con objeto de facilitar un sólido crecimiento de unas organizaciones de trabajadores rurales que asuman rápida y plenamente su papel en el desarrollo económico y social, se deberían tomar medidas para promover programas que tengan en cuenta el papel que pueden y deben desempeñar las mujeres en las comunidades rurales, programas que deben ser parte integrante de los programas generales de enseñanza y formación, con las mismas posibilidades de acceso a ellos para las mujeres y para los hombres. En la formulación de esos programas, se deberían tener también en cuenta las necesidades particulares de las mujeres y de los adolescentes.

A lo largo de los años, el Gobierno filipino se ha esforzado por eliminar las dificultades con que se tropieza para la constitución y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores rurales, con las siguientes medidas: elevación de la Oficina de Trabajadores Rurales del Ministerio de Trabajo y Empleo a la categoría de departamento, y aumento de sus medios de financiación; organización de campañas y producción de materiales de sensibilización; adopción de una resolución nacional, basada en el Convenio núm. 141, en la que se reconoce que es necesario fortalecer las organizaciones de trabajadoras rurales y fomentar programas de educación sobre la función que desempeñan las mujeres rurales en el desarrollo del país. "En algunos países de América Central y en República Dominicana se han aprovechado las ideas del Convenio para organizar y movilizar a mujeres rurales pobres, con miras a planificar y ejecutar pequeños proyectos de servicios a la comunidad o productivos a cargo de grupos de base de estas organizaciones."

4.3

Empleo**Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)**

Finalidad Promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Resumen El Convenio fija, como objetivo principal, la formulación y aplicación de una política activa, destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, con objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo.



La política deberá tender a garantizar que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que lo busquen, que dicho trabajo será tan productivo como sea posible, que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en dicho empleo esa formación y las facultades que posea, sin que se tenga en cuenta su sexo.

En la política del empleo se deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales. Todo Estado miembro deberá determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada.

Por último, en el Convenio se estipula la consulta a los representantes de las personas afectadas por las medidas a adoptar y, en particular, a los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Recomendación sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122)

Finalidad Complementar el Convenio núm. 122, mediante la definición de los objetivos de la política del empleo, la exposición de los principios generales de la misma y de las medidas generales o específicas que haya que adoptar en el marco de esa política.

Resumen La Recomendación se ocupa de los problemas de empleo relacionados con el subdesarrollo económico y, más concretamente de la política de inversión y de ingresos, de la promoción del empleo industrial y rural y del crecimiento demográfico. También aborda el tema de la acción de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones, así como la acción internacional para facilitar la consecución de los objetivos de empleo, incluida la no discriminación basada en el sexo.

Por último, en su anexo se hacen diversas sugerencias relativas a los métodos de aplicación y las medidas que es necesario adoptar.

Recomendación sobre la *política del empleo*
(*disposiciones complementarias*), 1984 (núm. 169)

Finalidad Complementar el Convenio núm. 122 y la Recomendación núm. 122, en relación con los principios generales y con asuntos concretos, entre ellos los grupos de mujeres desfavorecidas.

Resumen La nueva Recomendación complementa la de 1964 y versa sobre los siguientes temas: política de población, empleo de jóvenes y de personas y grupos desfavorecidos, políticas tecnológicas, sector no estructurado, pequeñas empresas, políticas de desarrollo regional, programas de inversión pública y programas especiales de obras públicas. Teniendo en cuenta la creciente interdependencia económica del mundo, se proponen, además, diversas medidas en relación con la cooperación económica internacional y las migraciones.

La organización de programas de población y bienestar encaminados a mejorar la condición económica de categorías particularmente vulnerables como las mujeres migrantes, las mujeres que son cabeza de familia y las adolescentes embarazadas puede facilitar la consecución de los objetivos del Convenio núm. 122. En Perú, por ejemplo, la Ley de Fomento de Empleo de 1991, declara como uno de los sectores beneficiarios de los programas especiales de empleo, a las mujeres con responsabilidades familiares, sin límite de edad.

Convenio sobre *desarrollo de los recursos humanos*, 1975 (núm. 142)

Antecedentes



En el decenio de 1970, la OIT adoptó instrumentos que se apartaban por primera vez de la concepción tradicional de la formación profesional, considerada meramente como un modo de lograr el equilibrio en el mercado del empleo, y que adoptaban una visión más amplia y dinámica del “desarrollo de los recursos humanos”, como importante factor de desarrollo económico y social. Esta nueva expresión engloba la formación y la orientación con arreglo a una labor continua, y a lo largo de toda la vida, para aumentar las oportunidades personales de educación, tanto por interés propio como por el bien de la comunidad, contribuyendo así a la consecución de la igualdad y la justicia social.

Finalidad Organizar políticas, programas de orientación y formación profesional estrechamente ligados al empleo.

Resumen En el Convenio se estipula que los Estados ratificantes deberán adoptar y formular política y programas completos y coordinados de orientación y formación profesionales, estrechamente vinculados con el empleo, en particular, mediante los servicios públicos del empleo. Se especifican los elementos que deben tenerse en cuenta en esas políticas y programas, entre ellos las necesidades y posibilidades en materia de empleo, la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural, sus fines (mejorar la aptitud del individuo), los principios de no discriminación que deben seguirse y los sistemas de educación y formación que será necesario desarrollar.

Recomendación sobre *desarrollo de los recursos humanos*, 1975 (núm. 150)**Finalidad**

Dar orientación y formación profesionales a jóvenes y adultos, para que puedan desarrollarse y aprovechar en su propio interés, su capacidad de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad.

Resumen

Esta detallada Recomendación empieza con varias cláusulas generales en las que se definen las políticas y programas que deberían adoptar los Estados miembro. Hay varias secciones relativas a la orientación y la formación profesional, que contienen disposiciones generales y propuestas referentes a las normas y orientaciones de formación profesional, que contienen disposiciones generales y propuestas referentes a las normas y orientaciones de formación profesional. Una sección versa sobre la formación para desempeñar funciones de gestión y trabajo por cuenta propia. Se hacen sugerencias para determinadas zonas o ramas de actividad económica, entre ellas las zonas rurales, las ramas de actividad económica que utilizan técnicas y métodos de trabajo anticuados, las industrias y empresas en decadencia o en trance de reconversión, y las nuevas industrias.

La sección VIII está dedicada específicamente a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se dice en ella que las medidas que se adopten deberían formar parte integrante de las medidas económicas sociales y culturales que tomen los gobiernos para mejorar las condiciones de empleo de las mujeres.

En todo lo posible esas medidas deben hacer comprender la necesidad de que hombres y mujeres participen en pie de igualdad en la sociedad y cambiar las actitudes tradicionales. Se debería dar orientación profesional a las jóvenes y las mujeres sobre la misma amplia gama de oportunidades de que disponen los jóvenes y los hombres, e incitarlas a aprovechar plenamente esas oportunidades.

Se debería fomentar el acceso, en igualdad de condiciones de las jóvenes y las mujeres a todos los tipos de educación y darles más formación para todos los tipos de empleo, y favorecer su perfeccionamiento con el fin de garantizar su desarrollo personal y su promoción. Se deben crear guarderías infantiles diurnas y otros servicios de forma que las mujeres y las jóvenes con responsabilidades familiares pueden tener acceso a los servicios normales de formación profesional, así como acogerse a arreglos especiales. Se deberían organizar programas de formación profesional para las mujeres que hayan sobrepasado la edad normal de ingreso en la vida profesional y que deseen tomar un empleo por primera vez o reintegrarse a él después de un período de ausencia.

A fines del decenio de 1980, el Ministerio Federal de Educación y Ciencia de Alemania lanzó una campaña cuatrienal de información, para intentar acabar con las actitudes estereotipadas con respecto a las jóvenes y las mujeres. La campaña se concibió en consonancia con los principios enunciados en las normas e iba dirigida a los padres, el personal docente, los consejeros de orientación profesional, los instructores y los empleadores.

“Desde el año 1989 el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) de Nicaragua viene desarrollando un programa especial dirigido a una mayor participación de las mujeres en la capacitación profesional y técnica, con miras a lograr su inserción laboral en mejores condiciones. El programa promueve un enfoque integral que incluye el diagnóstico de las necesidades de capacitación de las mujeres, su orientación profesional, la promoción, seguimiento y evaluación de los cursos desarrollados, y la sensibilización y capacitación de planificadores, docentes y alumnos/as del INATEC, con el objeto de integrar la perspectiva de género en las distintas actividades de ese Instituto.”

Convenio sobre la *terminación de la relación de trabajo*, 1982 (núm. 158)

Antecedentes



Desde 1963, la legislación y la práctica relativas a la terminación de la relación de trabajo han cambiado mucho en diversos países. En el decenio de 1970 era ya patente la necesidad de disponer de un nuevo instrumento que tuviera en cuenta esa evolución nacional. El deseo de ofrecer a los trabajadores cierta protección contra la terminación de la relación de trabajo por el empleador es la razón de ser del Convenio. Cada vez era más evidente que la igualdad entre el empleador y el trabajador en relación con el derecho a dar por terminada la relación de trabajo no impedía que las consecuencias fueran muy diferentes para uno y para otro. El ejercicio por el trabajador de un derecho a rescindir el contrato de trabajo suponía, a lo sumo, una molestia para el empleador, que en general podría sustituirlo fácilmente, recurriendo a la abundante reserva de desempleados. Para el trabajador, las consecuencias del ejercicio de su derecho a rescindir el contrato, eran totalmente diferentes, ya que la pérdida del empleo podía reducir al trabajador y a su familia a la pobreza, sobre todo en un momento de desempleo generalizado. Diversos cambios en la legislación nacional dieron a los trabajadores una mayor protección, pero la novedad más importante no se produjo hasta fines del decenio de 1970, con la adopción de leyes que obligan al empleador a justificar la rescisión del contrato de trabajo. Este principio de la justificación ha pasado a ser el elemento central de la legislación que rige la terminación de la relación de trabajo en muchos países y constituye la base del Convenio núm. 158, que fue adoptado en 1982.

Finalidad

Proteger contra la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador sin causa justificada.

Resumen

En el Convenio se estipula que no se pondrá término a la relación de trabajo a menos que exista para ello una causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta, o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Después se enumeran las causas que no justifican esa terminación, a saber: afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales, en horas apropiadas; ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; presentación de una queja o participación en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos; la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad o la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión. La Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166) añade la edad (a reserva de las normas aplicables a la jubilación), el servicio militar obligatorio y otras obligaciones cívicas como causas que no pueden justificar la terminación de la relación de trabajo.

El Convenio precisa asimismo los procedimientos pertinentes para la terminación de la relación de trabajo y los recursos contra la misma.

Se fija un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, una indemnización, a menos que el trabajador sea culpable de una falta, grave, así como una indemnización por fin de servicios y/u otras medidas de protección de los ingresos (seguro de desempleo, asistencia a los desempleados y otras prestaciones de la seguridad social). En los casos de terminación injustificada de la relación de trabajo, si no es posible la reintegración se deberá pagar una indemnización.

El Convenio estipula claramente que no se debe dar por terminada la relación de trabajo por motivos de estado civil, responsabilidades familiares o embarazo. La condición laboral de una mujer no debe cambiar por el hecho de que se haya casado.

4.4

Política social

Convenio sobre la política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)

Finalidad Toda política deberá estar orientada, en primer lugar, al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social.

Resumen Teniendo presente esa finalidad, el Convenio versa sobre el mejoramiento del nivel de vida, los trabajadores migrantes la remuneración de los trabajadores, la no discriminación y la educación y la formación profesional.

El Convenio estipula que el mejoramiento del nivel de vida debe ser el objetivo principal de los planes de desarrollo económico y que la política social debe apuntar a la eliminación de todas las formas de discriminación entre los trabajadores (incluida la basada en el sexo) con respecto a la legislación laboral, los convenios, la admisión al empleo, las condiciones de trabajo, las tasas de salarios, la disciplina y la negociación de contratos colectivos.

4.5

Protección de la maternidad

Convenio sobre la *protección de la maternidad*, 1919 (núm. 3) y Convenio sobre la *protección de la maternidad* (revisado), 1952 (núm. 103)

Antecedentes

La protección de la maternidad ha sido siempre una gran preocupación de la OIT. En su primera reunión, en 1919, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 3). Este interés se reafirmó en la Declaración de Filadelfia adoptada en 1944. El Convenio núm. 3 fue revisado en 1952 por el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) (núm. 103). Este nuevo instrumento realza las normas formuladas en 1919.

Finalidad común de los dos convenios

Establecer una licencia de maternidad de doce semanas, con derecho a percibir prestaciones en dinero y asistencia médica.

Resumen**Alcance**

- El Convenio núm. 3 se aplica a las mujeres empleadas en la industria y el comercio.
- El Convenio núm. 103 se aplica a las mujeres que trabajan en empresas industriales y en ocupaciones no industriales y agrícolas, incluidas las asalariadas que trabajan en su domicilio, o que se dedican a un trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados. La única excepción es para las empresas familiares, pero se autorizan también excepciones para ciertas categorías de trabajos no industriales, los trabajos efectuados en las empresas agrícolas, menos las plantaciones, el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados y las asalariadas que trabajan en su domicilio, o las empresas que se dedican al transporte por mar de personas y mercancías.

**Duración del descanso**

- En el Convenio núm. 3 se estipula una duración de seis semanas antes de la fecha presunta del parto y otras seis después del parto.
- El Convenio núm. 103 estipula como mínimo 12 semanas de descanso de maternidad, seis de ellas obligatoriamente después del parto. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente se prolongará siempre hasta la fecha verdadera del parto, así como en el caso de una enfermedad que sea consecuencia del embarazo o del parto.

Prestaciones en dinero y médicas

- Convenio núm. 3: mientras esté ausente del trabajo con un descanso de maternidad, la mujer tendrá derecho a recibir prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; y dichas prestaciones serán satisfechas por el tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. Tendrá, además, derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona.

- Convenio núm. 103: cuando una mujer se ausente de su trabajo con un descanso de maternidad, tendrá derecho a percibir prestaciones en dinero que sean suficientes para garantizar plenamente su manutención y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado, así como a prestaciones médicas consistentes en la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, y hospitalización, cuando ello fuere necesario.

Se deberá respetar la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado. El Convenio estipula asimismo que estas prestaciones serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos. En el primer caso, si las prestaciones se basan en las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores. En ningún caso, el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que emplea.

Lactancia

- En virtud del Convenio núm. 3, una mujer tendrá derecho a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.
- En virtud del Convenio núm. 103, si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo con este fin y esas interrupciones deberán contarse como horas de trabajo y remuneradas como tales.

Prohibición del despido

- En virtud de los Convenios núms. 3 y 103, cuando una mujer se ausenta de su trabajo por un descanso de maternidad, es ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se le comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

Recomendación sobre la *protección de la maternidad*, 1962 (núm. 95)

Finalidad	Complementar el Convenio núm. 103, para contribuir a que las mujeres obtengan un descanso de maternidad, con derecho a percibir prestaciones en dinero y atención médica.
Resumen	<p>Se recomienda que, cuando lo exija la salud de la mujer y siempre que sea posible, se prolongue el descanso de maternidad hasta completar el período de catorce semanas. Si hay razones médicas el período de descanso puede prolongarse aún más.</p> <p>Siempre que sea posible, las prestaciones en metálico deberían fijarse de acuerdo con una tasa superior a la mínima establecida en el Convenio núm. 103, hasta llegar si es posible, al 100 por ciento de las ganancias anteriores de la mujer que se hayan tenido en cuenta.</p> <p>Se dan pormenores sobre el tipo de prestaciones médicas que deben facilitarse para conservar, restablecer o mejorar la salud de la madre, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales. Se debería incitar a las mujeres a recurrir a los servicios de asistencia médica. Se enumeran también otras prestaciones, en metálico o en especie, como el suministro de leche o la asignación de lactancia.</p>

Siempre que sea posible, las interrupciones para la lactancia deberían representar una duración total de una hora y media, por lo menos, durante la jornada de trabajo, y deberían permitirse modificaciones mediante presentación de certificado médico. Se deberían establecer instalaciones para la lactancia y la asistencia a los hijos durante la jornada, que reúnan las debidas condiciones de material, higiene y personal.

Cuando sea posible, el período anterior y posterior al parto, durante el cual es ilegal despedir a una mujer, debería contarse a partir del día en que el empleador haya sido notificado, mediante un certificado médico, del embarazo de esa mujer, y debería prolongarse por lo menos hasta un mes después de la terminación del período de descanso de maternidad, como se establece en el Convenio núm. 103, salvo en los casos de falta grave de la trabajadora, cesación de las actividades de la empresa o expiración del contrato de trabajo.

El trabajo nocturno y las horas extraordinarias deberían estar prohibidos a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes, que deberían disfrutar de períodos adecuados de descanso. Durante el embarazo y durante tres meses, por lo menos, después del parto, debería estar prohibido el empleo de una mujer en trabajos considerados como peligrosos para su salud o la de su hijo.

Una mujer empleada habitualmente en un trabajo considerado como peligroso para su salud debería tener derecho a ser transferida, sin reducción de salario, a otro trabajo, al igual que la mujer que presente un certificado médico en el que se declare que ese traslado es necesario en beneficio de su salud y la de su hijo.

Convenio sobre *las plantaciones*, 1958 (núm. 110), y *Protocolo* de 1982

Antecedentes Se han adoptado convenios que se refieren específicamente a ciertas categorías de trabajadores del sector rural. El Convenio núm. 110 versa sobre los trabajadores de las plantaciones, y se divide en 14 partes relativas a diferentes aspectos de la protección social. Cada una de ellas remite a disposiciones de otros convenios que se refieren a esos mismos temas.

Finalidad Mejorar la situación de los trabajadores de las plantaciones al estipular que se les apliquen ciertas disposiciones de otros convenios.

Resumen El Convenio rige el empleo de los trabajadores de plantaciones en regiones tropicales y subtropicales, en las cuales se producen determinados cultivos con fines comerciales.



La parte VII del Convenio trata de la protección de la maternidad. El descanso de maternidad debe ser de doce semanas por lo menos, y no menos de seis de ellas han de tomarse obligatoriamente después del parto. Puede haber un período de calificación, siempre que no exceda de un total de ciento cincuenta días de empleo con el mismo empleador durante los doce meses anteriores al parto. Se prolongará el descanso de maternidad cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta o en los casos de enfermedad. No se podrá obligar a ninguna mujer embarazada a efectuar un trabajo perjudicial para su estado.

Se deben facilitar prestaciones en dinero y prestaciones médicas. Se deberá tener en cuenta el número total de mujeres y hombres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo, en toda contribución debida a un sistema de seguro social obligatorio o a todo impuesto que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones.

La mujer lactante tendrá derecho a interrumpir su trabajo para amamantar a su hijo, y estará protegida contra el despido durante el descanso de maternidad. Estará prohibido despedir a una mujer únicamente por estar embarazada o por tener que amamantar a su hijo.

Recomendación sobre la *protección de la maternidad* (agricultura),
1921 (núm. 12)

En la Recomendación se invita a los Estados miembro a tomar medidas para garantizar a las trabajadoras agrícolas una protección antes y después del parto semejante a la que concede el Convenio núm. 3 a las mujeres empleadas en la industria y en el comercio.

4.6

*Seguridad y salud en el trabajo*Recomendación sobre el *saturnismo*
(*mujeres y niños*), 1919 (núm. 4)

Antecedentes



N.º 28

Los efectos tóxicos de ciertos metales se han comprobado desde hace mucho tiempo. A fines del siglo XIX, las primeras investigaciones sistemáticas que imputaban ciertos problemas de la reproducción a un producto químico industrial incitaron a prohibir el empleo de mujeres en muchos trabajos que utilizaban grandes cantidades de plomo. Esa preocupación por los efectos nocivos del plomo se plasmó en la Recomendación sobre el saturnismo (*mujeres y niños*), 1919 (núm. 4).

Finalidad

Proteger a las mujeres y los niños contra los riesgos de envenenamiento en los trabajos que entrañan la utilización de plomo.

Resumen

Se recomienda la restricción del empleo de mujeres y de personas menores de dieciocho años en las operaciones industriales que requieran la utilización de compuestos de plomo o de sales solubles en plomo.

Convenio sobre la *cerusa* (*pintura*), 1921 (núm. 13)

Finalidad

Prevenir el saturnismo (enfermedad provocada por los sulfatos de plomo y por la cerusa, que es un tipo de pigmento utilizado en pintura).

Resumen

Está prohibido utilizar cerusa, sulfato de plomo y cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos en los trabajos de pintura interior de los edificios.

Está prohibido el empleo de menores de dieciocho años y de mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen la utilización de esos productos.

Los modos de utilización autorizados se determinan en consonancia con los principios enunciados en el Convenio, que enumera las medidas de higiene que deben adoptarse en tales casos.

En la mayoría de los países hay disposiciones legislativas que protegen a todos los trabajadores contra el contacto con cerusa en su trabajo.

Recomendación sobre la *protección contra las radiaciones*, 1960 (núm. 114)

Finalidad

Proteger a los trabajadores contra los efectos nocivos de las radiaciones ionizantes (para complementar el Convenio núm. 115 relativo a ese mismo tema).

Resumen La Recomendación fija los niveles máximos admisibles de radiación, y versa sobre la designación de una persona competente, que se encargue, por cuenta de la empresa, de las cuestiones relativas a la protección contra las radiaciones, los métodos de protección, el control de la radiación, los exámenes médicos, la inspección y la notificación, y la cooperación entre empleadores y trabajadores. Dados los problemas médicos particulares que plantea el empleo en los trabajos bajo radiaciones de las mujeres en edad de concebir, deberían adoptarse todas las precauciones para garantizar que no se expongan a riesgos de fuerte irradiación (párrafo 16).

Convenio sobre el *peso máximo*, 1967 (núm. 127)

Antecedentes La limitación de las cargas que pueden levantar, acarrear o mover es la más común de las medidas especiales de protección que se refieren a los tipos de trabajo que pueden realizar las mujeres. Tanto para las trabajadoras como para los trabajadores, el transporte manual de cargas, en sus diversas formas, es una de las actividades laborales más peligrosas, por los accidentes y dolencias que puede provocar.

En 1964, los participantes en una Reunión de Expertos de la OIT convinieron en que, debido a su estructura física y a sus características fisiológicas, las mujeres no pueden desplegar la misma energía que los hombres, por lo que el esfuerzo que requiere el transporte de cargas puede resultar particularmente peligroso durante el embarazo y provocar abortos. De ahí que se adoptara en 1967 el Convenio sobre el peso máximo. Muchos países ponen hoy en duda esa aseveración: prefieren normas basadas en criterios individuales y estiman que las restricciones basadas en el sexo coartan la igualdad de oportunidades.

Finalidad Proteger a los trabajadores contra los peligros derivados del transporte de las cargas pesadas.

Resumen El Convenio establece la norma general de que no se debe exigir ni permitir a un trabajador o a una trabajadora el transporte manual de una carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad.

En el caso de las mujeres y de los jóvenes trabajadores, su empleo en el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado, y el peso máximo considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino.

Recomendación sobre el *peso máximo*, 1967 (núm. 128)

Finalidad Complementar el Convenio núm. 127 en lo que atañe a la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados del transporte de cargas pesadas.

Resumen El principio general es que no se debería exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad. Se dan indicaciones sobre formación, instrucciones, exámenes médicos y medios técnicos y embalajes.



Cuando se emplee a mujeres adultas en el transporte manual de carga, el peso máximo de esa carga debería ser considerablemente inferior al que se admite para trabajadores adultos de sexo masculino (párrafo 15). En lo posible, no debería emplearse a mujeres adultas en el transporte manual y habitual de carga (párrafo 16). Cuando sea necesario, se deberían adoptar disposiciones a fin de reducir el tiempo efectivo dedicado por esas trabajadoras a levantar, llevar y colocar cargas, y prohibir el empleo de las mismas en ciertas operaciones de transporte manual de carga particularmente penosas (párrafo 17).

Ninguna mujer debería ser empleada durante un embarazo comprobado por un médico o durante las diez semanas siguientes al parto en el transporte manual de carga si, a juicio de un médico calificado, este trabajo puede comprometer su salud o la de su hijo (párrafo 18).

Hay disposiciones especiales para los jóvenes trabajadores de uno y otro sexo.

Convenio (num. 136) y Recomendación (núm. 144) sobre el benceno, 1971

Antecedentes	El benceno es una materia prima de uso corriente en la industria para síntesis químicas y en otras muchas operaciones industriales, por sus propiedades como disolvente. Se trata indudablemente de uno de los productos industriales más peligrosos. Como es muy volátil, puede entrar en el organismo a través de los pulmones y, al ser un solvente graso, penetra también fácilmente en la piel. Desde hace unos años está aumentando constantemente la utilización de benceno en la industria química. La OIT viene preocupándose por el benceno desde 1948, cuando se hablaba de los riesgos derivados de su utilización y se recomendaba un sucedáneo. Se abordó la cuestión de proteger a los trabajadores contra la acción de sustancias tóxicas y se hicieron recomendaciones sobre la utilización y la reducción del benceno y su sustitución por otras sustancias menos peligrosas. En 1971 se adoptó el Convenio núm. 136.
Finalidad	Proteger contra los riesgos de envenenamiento que entraña el benceno.
Resumen	<p>El Convenio se aplica a todas las actividades en que los trabajadores estén expuestos al benceno y a productos cuyo contenido en benceno exceda de 1 por ciento por unidad de volumen.</p> <p>Se estipula que cuando se disponga de productos sucedáneos inocuos o menos nocivos deberán utilizarse en lugar del benceno con ciertas excepciones, como los carburantes.</p> <p>Las mujeres embarazadas, las madres lactantes y los menores de dieciocho años no deberán ser empleados en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan benceno (art. 11).</p>

Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)

Finalidad	Formular una política nacional coherente de seguridad en relación con la utilización de productos químicos en el trabajo.
------------------	---

Resumen El Convenio versa sobre la clasificación, el etiquetado y el marcado de los productos químicos, con requisitos especiales para los productos químicos peligrosos. Los empleadores deben asegurarse de que todos los productos químicos utilizados en el trabajo están etiquetados y de que sus trabajadores no se hallan expuestos a productos químicos por encima de los límites de exposición. Deben evaluar la exposición de los trabajadores a los productos químicos peligrosos, vigilar esa exposición y proteger a los trabajadores, por ejemplo, facilitándoles información sobre los peligros. Los trabajadores deben adoptar todas las medidas razonables para eliminar o reducir al mínimo los riesgos, tanto para ellos mismos como para los demás.

Recomendación sobre los *productos químicos*, 1991 (núm. 177)

Finalidad Complementar las disposiciones del Convenio núm. 170.

Resumen Entre otras cosas, se indica que las mujeres embarazadas o las madres lactantes deberían tener derecho a realizar otro trabajo que no implique la exposición a productos químicos peligrosos para la salud del feto o del lactante, siempre que ese trabajo esté disponible. Deberían tener también el derecho a regresar a sus ocupaciones previas.

4.7

Trabajo nocturno



N.º 30

A fines del siglo XIX, el número de establecimientos que funcionaban de noche en industrias que tenían un gran número de trabajadoras, como la textil, aumentaba de año en año en los países industrializados. Los partidarios de una reglamentación internacional del trabajo nocturno luchaban contra esa tendencia creciente. La indignación por las condiciones en que trabajan las mujeres –y, a menudo, los niños– y por las largas horas de trabajo intensificó el movimiento en favor de la imposición de restricciones legislativas al trabajo nocturno.

Debido al gran número de mujeres que trabajaban en las fábricas, una primera legislación impuso restricciones, aplicables principalmente a las empresas industriales. En uno de los primeros convenios de la OIT, el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), se prohibía que en determinadas empresas industriales las mujeres trabajaran de noche. Se ha revisado este Convenio dos veces para darle más flexibilidad. Por aquel entonces los principales argumentos se basaban en razones médicas, sociales, políticas y económicas. Se sostenía que al carecer las mujeres con frecuencia de derechos civiles y políticos plenos, como el derecho de voto o el de firmar contratos, se les podía explotar fácilmente si no había una legislación protectora. Se estimaba, además, que las mujeres eran físicamente más débiles, por lo que se afirmaba que sufrían los efectos negativos del trabajo nocturno más que los hombres. También preocupaban la seguridad de las mujeres cuando iban a su trabajo y cuando regresaban y la posibilidad de que alternaran con hombres de noche y degeneraran moralmente. Reforzaba todo ello la idea dominante de que la función que debía desempeñar en la sociedad era la de madre y de ama de casa: el sitio de una mujer estaba en el hogar, ocupándose de la casa y de la familia; el hecho de trabajar fuera, especialmente de noche, perturbaba la vida de familia y ponía en peligro el bienestar de la sociedad.

Recomendación sobre el *trabajo de la mujer (agricultura)*, 1921 (núm. 13)

Se recomienda a todos los Estados que tomen medidas para reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres en empresas agrícolas, de manera que se le garantice un período de descanso, de conformidad con las exigencias de su constitución física, no menor de nueve horas, de ser posible consecutivas.

Convenio (revisado) sobre el *trabajo nocturno (mujeres)*, 1948 (núm. 89) y *Protocolo de 1990*

Finalidad

Prohibir el trabajo nocturno de las mujeres en la industria. A efectos de este Convenio, la palabra "noche" significa un período no menor de once horas consecutivas de las cuales siete estén comprendidas entre las diez de la noche y las siete de la mañana.

Resumen Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, con excepción de aquellas en que estén empleadas únicamente los miembros de una misma familia.

El Convenio no se aplica a las mujeres que ocupan puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad y a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúan un trabajo manual.

En la 77.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1990, se adoptó un Protocolo a este Convenio, así como un nuevo Convenio y una nueva Recomendación sobre el trabajo nocturno, aplicables a todas las personas que trabajan, independientemente del sexo.

El protocolo de 1990 Después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, la autoridad competente podrá introducir variaciones en la duración del trabajo nocturno, así como excepciones a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria.

Esas variaciones podrán introducirse mediante leyes, reglamentaciones, convenios colectivos o previa consulta, estableciéndose, además, salvaguardias adecuadas. Podrán introducirse en una rama de actividad o en uno o varios establecimientos.

Se prevén también salvaguardias para las mujeres embarazadas y las madres de hijos pequeños.

Convenio sobre el *trabajo nocturno*, 1990 (núm. 171)

Antecedentes



En nuestros días millones de asalariados tienen que trabajar de noche. En los países industrializados, las cifras disponibles indican que los trabajadores nocturnos representan entre el 7 y el 15 por ciento de la población trabajadora total, y que los hombres se dedican mucho más que las mujeres al trabajo nocturno. Debido a la falta de estadísticas, es mucho más difícil determinar la dimensión del trabajo nocturno en los países en desarrollo. Parece evidente que, si bien es menos corriente que en los industrializados, tiende a aumentar gradualmente, con la industrialización y la urbanización.

Aunque sólo una minoría de Estados miembro de la OIT impone limitaciones al trabajo nocturno, tanto femenino como masculino, la mayoría de ellos han promulgado leyes que prohíben el trabajo nocturno de los menores de edad. La prohibición del trabajo nocturno de la mujer en la industria, que era un elemento ampliamente aceptado de la legislación laboral nacional y de los instrumentos internacionales, es hoy un asunto cada vez más controvertido. Esta controversia fue la que desembocó en la propuesta de que se fijaran nuevas normas para el trabajo nocturno, y en particular que se revisara el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1947 (núm. 89).

Finalidad Proteger a los trabajadores nocturnos.

Resumen El Convenio se aplica a todos los trabajadores asalariados de ambos sexos, con excepción de los que trabajan en la agricultura, la ganadería, la pesca, los transportes marítimos y la navegación interior.

Se entiende por “trabajo nocturno” todo el que se realiza durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana.

Se deberán adoptar medidas para proteger la salud de los trabajadores nocturnos, así como la maternidad, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, darles posibilidades de avanzar en su carrera y compensarles adecuadamente en forma de horas de trabajo, remuneración o beneficios similares.

Estas medidas, que pueden aplicarse progresivamente, comprenden una evaluación de su estado de salud antes de su asignación a un trabajo nocturno, y a intervalos regulares durante tal asignación, así como servicios de primeros auxilios y salvaguardas cuando el trabajador es declarado inapto para el trabajo, en forma permanente o temporal.

Se deben facilitar servicios sociales apropiados, y no se deben establecer turnos de noche sin previa consulta.

Para las trabajadoras en particular se estipula una alternativa al trabajo nocturno, que puede consistir en la asignación a un trabajo diurno, cuando sea factible, o una prolongación del descanso de maternidad antes y después del parto, durante un período no menor de dieciséis semanas, de las cuales al menos ocho deberán tomarse antes de la fecha presunta del parto.

Las mismas disposiciones se aplicarán a períodos adicionales durante el embarazo y antes o después del parto, previa presentación de un certificado médico que indique que este descanso es necesario para la salud de la madre o del hijo. Durante ese período no se deberá despedir ni comunicar el despido a una trabajadora, salvo por causas justificadas no vinculadas al embarazo o al parto; los ingresos de la trabajadora deberán mantenerse a un nivel suficiente para garantizar su sustento y el de su hijo, en condiciones de vida adecuada, y no perderán los beneficios relativos a grado, antigüedad y posibilidades de promoción que estén vinculados al puesto de trabajo nocturno que ocupe regularmente.

Recomendación sobre el *trabajo nocturno*, 1990 (núm. 178)

Finalidad	Complementar el Convenio núm. 171 para la protección de las trabajadoras.
Resumen	Se proponen medios para organizar el horario nocturno y limitar las horas trabajadas y el tiempo de viaje entre la residencia y el lugar de trabajo. Se recomienda asimismo que los trabajadores perciban una compensación adicional por el trabajo nocturno, junto con otros servicios especiales en materia de salud y seguridad y de carácter social.

4.8

Condiciones de trabajo

Convenio sobre el *trabajo subterráneo (mujeres)*, 1935 (núm. 45)

- Antecedentes** En el decenio de 1930 nadie discutía la necesidad de un convenio que prohibiera el trabajo subterráneo de la mujer, pues se aceptaba ampliamente que el trabajo subterráneo en las minas era nocivo y peligroso para todos, especialmente para las mujeres.
- Finalidad** Prohibir el trabajo femenino en trabajos subterráneos, en cualquier mina.
- Resumen** En los trabajos subterráneos de las minas no podrá emplearse a ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad. Las excepciones posibles son: las mujeres que ocupan un cargo de dirección y no realizan un trabajo manual, las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales, las mujeres que, durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina a los efectos de la formación profesional, o cualquier mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

Recomendación sobre *los servicios sociales*, 1956 (núm. 102)

La Recomendación menciona especialmente a las mujeres. Se deberían poner asientos a disposición de los trabajadores, en especial de las mujeres, así como instalar salas de descanso para atender las necesidades de las trabajadoras.

Recomendación sobre la *reducción de la duración del trabajo*, 1962 (núm. 116)

- Finalidad** Indicar medidas prácticas para la reducción progresiva de las horas de trabajo.
- Resumen** Se enuncian en la Recomendación los principios generales para reducir las horas de trabajo. Al aplicar medidas para reducir progresivamente las horas extraordinarias de trabajo, debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada esté integrada principalmente por mujeres y jóvenes (párrafo 9).
- Cuando se trabajan horas extraordinarias, deberían tenerse debidamente en cuenta las condiciones especiales de los menores que no hayan cumplido dieciocho años, de las mujeres embarazadas, de las madres lactantes y de las personas con capacidad disminuida (párrafo 18).

Convenio sobre la *licencia de estudios pagada*, 1974 (núm. 140)

Antecedentes	En el decenio de 1970, la OIT preparó un instrumento sobre la “licencia de estudios pagada”, que era una expresión nueva en aquella época y que se considerará como uno de los aspectos más innovadores en materia de formación. Sobre la base de un estudio de experiencias fragmentarias y que no abundaban entonces, la finalidad era adoptar un instrumento que recomendara que esta modalidad de formación permanente de los trabajadores pasara a ser una práctica aceptada.
Finalidad	Promover la enseñanza y la formación durante las horas de trabajo con derecho a prestaciones económicas adecuadas.
Resumen	Se estipula en el Convenio que todo Estado ratificante deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar la concesión de una licencia de estudios pagada, esto es, “una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas”. Los objetivos que se trata de alcanzar, de ser necesario por etapas, son la formación profesional a todos los niveles, la educación general, social o cívica y la educación sindical. Se especifican en el Convenio los fines principales de esa política, a saber: adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales; fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico, por ejemplo; la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad; la promoción humana, social y cultural de los trabajadores, y la educación y formación permanentes. En esa política se deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país, coordinarla con las políticas generales de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo. Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes deben aunar sus esfuerzos para elaborar y poner en práctica esta política. La financiación se efectuará en forma regular y adecuada. La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. El período de la licencia de estudios pagada deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo.

4.9

Otras categorías especiales de trabajadores

Convenio sobre la *readaptación profesional y el empleo*
(*personas inválidas*), 1983 (núm. 159)

Antecedentes

La segunda guerra mundial puso en primer plano el problema de la rehabilitación de las personas inválidas o minusválidas. Durante los años de la guerra, los minusválidos civiles colmaron el grave déficit de mano de obra en la industria y el comercio con notable éxito. Al terminar las hostilidades, un gran número de inválidos de guerra necesitaban cuidados intensos de rehabilitación. Este hecho más que ningún otro de años recientes, puso claramente de manifiesto, para los empleadores y para el público en general, que con una readaptación profesional las personas inválidas pueden realizar toda una serie de trabajos, desde los no calificados hasta los de más alto nivel profesional. Demostró también que en sí misma la invalidez no tiene por qué impedir la incorporación a un ambiente de trabajo normal. (Se entiende por "persona inválida" toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.)



El Año Internacional de las Personas Impedidas (1981) estimuló en todo el mundo el interés por la rehabilitación profesional de las personas minusválidas. Ese interés coincidió con el afán de las personas con incapacidades de intervenir más directamente en las decisiones que pueden determinar su propio destino, y en un momento en que muchos países industrializados de fuerte desempleo buscaban nuevas formas de crear oportunidades laborales para esas personas; y en que los países del tercer mundo, deseosos de dar una mayor prioridad a los programas sociales y de desarrollo rural, no estaban en condiciones de establecer los complejos servicios institucionalizados para su población minusválida, en el plano local o con arreglo a sus planes de desarrollo general.

La Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99) había resistido muy bien el paso del tiempo y sus directrices seguían siendo válidas, pero en los veinticinco años siguientes había cambiado mucho la organización de los servicios de rehabilitación profesional y los medios técnicos correspondientes. Se decidió por ello adoptar un instrumento complementario –el Convenio núm. 159– en 1983.

Finalidad

Ofrecer una buena integración laboral y social a las personas inválidas o minusválidas, en condiciones de plena participación e igualdad.

Resumen

De conformidad con las condiciones y posibilidades nacionales, todo Estado ratificante formulará una política de readaptación profesional y empleo de personas inválidas o minusválidas y se asegurará de que las medidas adoptadas están al alcance de todas las categorías de tales personas. Dicha política se basará en el principio de la igualdad de oportunidades entre los trabajadores con minusvalías y los trabajadores en general. No se considerará que la adopción de medidas positivas especiales sean discriminatorias respecto de estos últimos. Se respetará la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres minusválidas y los hombres minusválidos.

Se deberá consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, así como a las organizaciones representativas, constituidas por personas con minusvalías o que se ocupan de ellas, sobre la aplicación de la política, que se basará en el principio de la igualdad de oportunidades entre los trabajadores minusválidos (hombres y mujeres) y los trabajadores en general.

Se proporcionarán servicios de orientación y formación profesionales, colocación y empleo especialmente adaptados a las personas minusválidas. En el Convenio se estipula el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional en las zonas rurales y en las comunidades apartadas, así como la formación de asesores especializados.

Recomendación sobre la *readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, 1983 (núm. 168)

Finalidad	Complementar el Convenio núm. 159 (y la anterior Recomendación núm. 99) con miras a la fijación de normas para la creación de oportunidades de empleo y formación al alcance de las personas inválidas o minusválidas.
Resumen	Después de definir la readaptación profesional y su alcance, la Recomendación detalla los principios generales y las medidas específicas necesarias para promover la igualdad de oportunidades y de trato para las personas inválidas o minusválidas y su participación en la comunidad. Se recomienda la adopción de medidas especiales para las zonas rurales y las comunidades remotas. Se hace hincapié en la necesidad de adoptar medidas positivas especiales para las personas inválidas o minusválidas, de dar formación a asesores especializados y hacer intervenir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el desarrollo de los servicios de readaptación profesional.

Convenio sobre los *pueblos indígenas y tribales*, 1989 (núm. 169)

Antecedentes	Este Convenio revisa el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107), para armonizarlo con la evolución del derecho internacional y de la situación de los pueblos indígenas y tribales en todo el mundo.
Finalidad	Proteger los derechos de los pueblos indígenas y tribales en países independientes, y garantizar el respeto de su integridad.
Resumen	Se dice en el Convenio que los gobiernos tienen la obligación de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad. Se debe procurar que gocen, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que se otorgan a los demás miembros de la población, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones y sus instituciones. Deben gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales. Se deben adoptar medidas especiales –que no deberán ser contrarias a sus deseos, expresados libremente– para salvaguardar las

personas, las instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medio de los pueblos interesados.

El Convenio estipula también que los trabajadores que pertenecen a pueblos indígenas y tribales deben gozar de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, y estar protegidos contra el hostigamiento sexual.

2.1

Políticas y medidas institucionales en pro de la igualdad de oportunidades



En los últimos veinte años ha aumentado sensiblemente la participación de la mujer en la población activa, y se han hecho además ciertos progresos en materia de igualdad de oportunidades y de trabajo entre los hombres y las mujeres, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Es probable que persista esta tendencia si se adoptan y aplican efectivamente las medidas pertinentes. Todo ello se debe tomar plenamente en consideración en la política nacional de empleo, y procurar tener presentes las dificultades y problemas propios de las trabajadoras en una política general encaminada a establecer la igualdad de oportunidades y de trabajo, así como el pleno empleo, productivo y libremente elegido para todos.

Lo que se requiere con tal fin es una política nacional de igualdad de oportunidades en el empleo, es decir, el fin propósito de recurrir a prácticas y procedimientos de empleo que no entrañen discriminaciones y que establezcan la igualdad entre los individuos de diferentes grupos o categorías o de distinto sexo. Para que la política aplicada tenga la debida repercusión en las prácticas de empleo, será preciso seguirla de cerca y evaluarla. Al concebir una política de empleo, convendrá tomar en consideración las siguientes medidas relacionadas con el género, es decir, con la variable social del sexo:

- reevaluación del trabajo femenino;
- modalidades y horarios de trabajo adaptados a las responsabilidades familiares;
- aplicación efectiva de medidas legislativas para la eliminación de las discriminaciones contra la mujer;
- adopción de medidas positivas;
- orientación profesional;
- campañas de información;
- medidas de apoyo para incorporar y mantener a la mujer en sectores no tradicionales.

Además de las funciones que incumben a los ministerios competentes, a los sindicatos y a los correspondientes mecanismos nacionales, se deberá asignar a los altos dirigentes de cada empresa atribuciones y una responsabilidad directa en lo tocante a la aplicación, supervisión y evaluación de la política de promoción de la igualdad de oportunidades; es necesario asociar directamente a todo el personal de dirección a esa tarea de aplicación y vigilancia (1).

Convendrá fijar periódicamente nuevos objetivos en materia de igualdad del empleo, para fomentar prácticas de empleo que se ciñan a la política y, cuando sea necesario, organizar, como parte de esa política, programas que fomenten la contratación, la selección, el ascenso, el traslado y la formación de individuos del sexo o de los grupos insuficientemente representados en el lugar de trabajo.

(1) En la tercera parte se detalla la función de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como el dispositivo nacional correspondiente.

En consonancia con esa política, deberían crearse comités que se encarguen de determinar los casos de discriminación y que contribuyan a eliminar las dificultades con que tropiezan en su trabajo los trabajadores de una determinada categoría o sexo. Con fines de igualdad de trato, esos comités deberían estar integrados por dirigentes de la empresa y representantes de los trabajadores del sexo o la categoría o grupo de que se trate.

Se debe informar a los trabajadores, y dar formación a los responsables de la supervisión y de los asuntos de personal en todas las cuestiones relacionadas con la aplicación de la política, a saber:

- características de cada grupo y distribución del personal según el sexo en el lugar de trabajo;
- disposiciones y leyes aplicables;
- normas y procedimientos de personal pertinentes;
- características y causas de la discriminación;
- circunstancias sociales, culturales, económicas y políticas de determinadas categorías y de uno y otro sexo, y necesidad de tenerlas presentes;
- consecuencias de las actitudes y el trato discriminatorios para el desarrollo de los recursos humanos, y sus repercusiones económicas, políticas y sociales.

A los responsables de la supervisión y de los asuntos de personal, y en particular a los que intervienen en la selección se les debe dar una formación complementaria, con objeto de que las decisiones que adopten con respecto al personal no tengan consecuencias discriminatorias directas o indirectas para una categoría o un sexo dados.

La finalidad de la formación debe apuntar a que esos responsables de personal adviertan claramente:

- lo infundado de los supuestos y prejuicios imperantes, relativos a una categoría, grupo o sexo dados, y la necesidad de no tomar decisiones de empleo que se inspiren en esos prejuicios;
- la necesidad de evitar en el proceso de selección las teorías generalizadas según las cuales los individuos de un determinado grupo o sexo tienen características comunes que los excluyen de determinados tipos de empleo, y
- la necesidad de evitar equívocos o malas interpretaciones de las respuestas de los solicitantes basadas, por ejemplo, en diferencias sociales o culturales.

2.2

Programas de acción positiva



La acción positiva como modo de superar el problema

Las mujeres, consideradas en su conjunto, han sufrido discriminaciones en el pasado, y persisten todavía hoy las desigualdades que prohíben la discriminación o que exigen la igualdad de trato entre hombres y mujeres. La posición desfavorecida de la mujer, sumada a circunstancias económicas nuevas, exige la adopción de medidas positivas.

Se acepta hoy que el hecho de establecer en la legislación la igualdad eliminando las disposiciones de carácter discriminatorio no basta, por sí solo, para acabar con la discriminación en la práctica. En las leyes, el concepto de igualdad se expresa principalmente en forma negativa prohibiendo la discriminación; esto es, sólo se tiene en cuenta la situación presente, y no suelen tomarse en consideración los efectos de anteriores discriminaciones.

Ahora bien, los efectos demorados de discriminaciones pasadas pueden impedir el ejercicio de los actuales derechos. Es, pues, indispensable, combatir los efectos de estas discriminaciones para que las mujeres puedan gozar de una auténtica igualdad en el ejercicio de sus derechos y de sus facultades.

¿En qué consiste la acción positiva?

Se trata de toda una serie de medidas encaminadas a eliminar la disparidad entre mujer y hombre en materia de empleo. Consiste, en general, en medidas que apuntan a neutralizar las actuales consecuencias directas e indirectas de discriminaciones anteriores y a crear nuevas prácticas, con arreglo a instrumentos legales vigentes que sean neutrales en lo que respecta al género. Ello se debe a que las estructuras sociales, políticas y económicas se crearon en un momento en que existía la discriminación y que, sin la adopción de medidas temporales para modificar tales estructuras, se tardará injustificadamente en alcanzar objetivos tan importantes como la democracia, la libertad de elección y la justicia social. Se debe también a que el rendimiento económico es menoscabado por la insuficiente utilización del potencial de una gran parte de la población.

La finalidad directa de las medidas de acción positiva es estimular el ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en todas las esferas de la vida. Los programas correspondientes son una combinación de medidas correctivas, de nuevas prácticas y de medidas de promoción. Presuponen la determinación y el análisis de las causas de la discriminación, y la consiguiente modificación de las reglas o las prácticas que la mantienen. Pueden entrañar no solamente la adopción de medidas correctivas encaminadas a conseguir resultados inmediatos, sino también la adopción de prácticas diferentes y no discriminatorias que incluso eviten la necesidad de tomar medidas temporales.

Partiendo de esa base, cabe proponer un significado más exacto del concepto de acción positiva, tal como podría reflejarse en las medidas legislativas o de otra índole. En primer lugar, es posible concebir medidas positivas que apunten a eliminar la discrimina-

ción y a promover la igualdad, sin fomentar la discriminación contra el otro sexo. En segundo lugar, habrá que ocuparse de aquellos sectores en los que resulte evidente que las consecuencias presentes de discriminaciones pasadas impiden el disfrute de los actuales derechos. En tercer lugar, convendrá organizar programas de acción para aquellos aspectos de las estructuras sociales, políticas y económicas donde cabe prever que las medidas temporales neutralizarán las consecuencias de discriminaciones anteriores, tras de lo cual se deberá prescindir de tales medidas.

En suma, para justificar la necesidad de una medida positiva temporal es necesario demostrar que había discriminaciones anteriores; en segundo lugar, habrá que poner de manifiesto las consecuencias actuales de tales discriminaciones, así como, en tercer lugar, que esas consecuencias impiden el ejercicio de los derechos; en cuarto lugar, se deberá demostrar que las medidas propuestas van a subsanar esas consecuencias.

Se debe distinguir entre un programa de acción positiva y una política de igualdad de oportunidades en el empleo. La acción positiva puede formar parte de una política general de igualdad; entraña el intento sistemático de alcanzar objetivos concretos con arreglo a un orden de prioridad previamente establecido y a un calendario definitivo, con un sistema de observación y evaluación de los resultados. A diferencia de las medidas de acción positiva, por definición pasajeras y que dejan de ser necesarias una vez eliminadas las secuelas de la discriminación, la política de igualdad de oportunidades debe tenerse constantemente en cuenta en todas las normas de personal de una empresa o institución, y en todos sus niveles.

Contenido de un programa de acción positiva

En general, los programas de acción positiva presuponen la adopción de medidas encaminadas a:

- eliminar o contrarrestar las consecuencias perjudiciales para las mujeres que trabajan, o que buscan trabajo, de las actitudes, comportamientos y estructuras existentes basadas en estereotipos sobre la división apropiada de las funciones en una sociedad entre las mujeres y los hombres;
- fomentar la presencia de la mujer en diferentes ocupaciones de los sectores en desarrollo de la sociedad y en puestos de más responsabilidad;
- diversificar las opciones de formación profesional al alcance de las mujeres y ayudarles a adquirir calificaciones más altas, en particular mediante una formación profesional adecuada, incluida la adopción de medidas de apoyo y de métodos didácticos adecuados;
- velar por que los servicios de colocación, orientación y asesoramiento dispongan de un personal suficiente que conozca cabalmente los problemas especiales de las mujeres que trabajan y de las desempleadas;
- incitar a los empleadores a contratar y ascender a las mujeres en sectores, ocupaciones y categorías profesionales donde estén insuficientemente representadas, en particular en los puestos de responsabilidad;
- adaptar las condiciones de trabajo, así como la organización y el tiempo de trabajo, a las necesidades de las mujeres;
- promover un mejor reparto de las obligaciones laborales, familiares y sociales entre hombres y mujeres;

- fomentar la participación activa de las mujeres en los organismos habilitados para tomar decisiones sobre el empleo en general;
- procurar, por todos los medios adecuados, que estas disposiciones sean conocidas por el público en general y por la población trabajadora, especialmente las posibles beneficiarias;
- dar a los comités y organizaciones nacionales de igualdad de oportunidades las atribuciones y otros medios de acción que necesiten para aportar una contribución importante a la promoción, observación y evaluación de las medidas de acción positiva;
- incitar a los empleadores y a los trabajadores de todos los sectores económicos a promover una acción positiva en sus organizaciones y en el lugar de trabajo, proponiendo, por ejemplo, orientaciones, principios, repertorios de recomendaciones prácticas y otras fórmulas apropiadas;
- organizar en el servicio público programas de fomento de la igualdad de oportunidades que puedan servir de ejemplo en otros campos;
- exigir de las empresas privadas que obtienen contratos públicos que adopten y apliquen programas de acción positiva para sus trabajadores.

Las medidas pertinentes

Las medidas pertinentes pueden ser muy variadas, desde actividades especiales, encaminadas a crear recursos e infraestructuras de que carecen ciertos grupos, para igualar ciertas condiciones básicas, hasta sistemas de cupos de preferencia deliberada para el acceso al empleo y la formación. El primer tipo de medida es ciertamente el menos discutible y, además, está implícito en el concepto de promoción de la igualdad de oportunidades y eliminación de las discriminaciones indirectas; al segundo se le llama a veces "discriminación inversa", lo que da a entender que se le considera más o menos desfavorablemente. Convendrá ser prudente al recurrir a esta modalidad: esto es, solamente cuando esté justificada y resulte aceptable para todos los grupos o categorías, con objeto de que no acabe surtiendo efectos contraproducentes.

Puede resultar eficaz una fórmula intermedia, que no tiene el inconveniente de los cupos rígidamente fijados; se trata de la fijación de objetivos numéricos simples, para su uso en la labor de observación estadística, gracias a lo cual el centro de formación, o el empleador, que tenga que justificar un posible desequilibrio, demostrando que ha hecho todo lo posible por encontrar a candidatos competentes en todos los grupos/categorías y de uno y otro sexo. Tales medidas pueden servir a la vez de incentivo, para fomentar la eliminación de desequilibrios o de una segregación *de facto* en el empleo, y de un instrumento de evaluación y observación lo bastante flexible como para poder adaptarlo a circunstancias diferentes.

En general, los programas de acción positiva tienen estos cuatro elementos:

- objetivos numéricos específicos para el grupo o la categoría atendidos por el programa;
- medidas específicas, destinadas a invalidar las causas de la discriminación observadas;
- plazos para la consecución de los objetivos y la aplicación de las medidas;
- un dispositivo de supervisión, para observar los progresos, determinar las dificultades e introducir los reajustes oportunos.

Los programas de acción positiva pueden resultar más eficaces cuando se aplican después de un acuerdo entre la administración pública y las organizaciones de empleadores y de trabajadores correspondientes, cuando se ajustan a las necesidades y las facultades de los trabajadores y de los empleadores, y cuando los observan y supervisan eficazmente con recursos adecuados los poderes públicos, si es preciso. La administración pública puede contribuir decisivamente a llevar a cabo programas de acción positiva en el sector público.

Esos programas pueden apuntar a mejorar las oportunidades de promoción del empleo femenino, a mejorar el acceso de la mujer al empleo o el mercado de trabajo o a diversificar sus posibilidades laborales. También recurren a la acción positiva los sindicatos con objeto de aumentar la participación de mujeres en sus órganos rectores. Gracias a tales medidas de acción positivas se han ofrecido oportunidades nuevas de educación a las mujeres.

Un componente esencial de los programas de acción positiva son los programas de educación y sensibilización destinados a cambiar la mentalidad, las actitudes y el comportamiento en relación con el imperativo de la igualdad, las discriminaciones indirectas y el acoso sexual.

Los órganos de asesoramiento y observación contribuyen a la formulación de programas de acción positiva y a su realización. En muchos casos forman parte del organismo nacional de promoción de la igualdad para la mujer, pero también puede haber en cada empresa un comité de igualdad.

2.3

Medidas en pro de la igualdad en los procedimientos de contratación de personal

Cabe mejorar también las oportunidades de empleo femenino adoptando medidas no discriminatorias específicas en el momento de la selección. Se puede hacer esto del siguiente modo.

Publicidad



En los anuncios no se debe expresar una preferencia por los solicitantes de un determinado grupo, categoría o sexo, a no ser que esté justificada por el tipo de trabajo y sea manifiestamente necesario:

- los anuncios no deben llevar ilustraciones que sugieran que el trabajo lo realizan únicamente miembros de una categoría o sexo;
- cuando se trate de puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por una sola categoría o sexo, en los anuncios se puede indicar que esos puestos están ahora ya expresamente al alcance de todo tipo de solicitantes;
- siempre que sea posible, convendrá decir en el anuncio que la entidad empleadora aplica el principio de la igualdad de oportunidades;
- los anuncios deben ponerse en lugares y publicaciones donde pueda verlos la gama más amplia posible de candidatos competentes, en particular los de una categoría o un sexo insuficientemente representados en el lugar de trabajo;
- los anuncios no deben contener requisitos laborales intrascendentes, que impidan presentarse a los individuos de un grupo, categoría o sexo dados.

Criterios de selección

Los criterios de selección deben ser objetivos y genuinos, estar relacionados con los requisitos intrínsecos del trabajo y aplicarse de un modo coherente a todos los candidatos, independientemente de su categoría o sexo. Concretamente, se debe procurar que:

- no se exijan calificaciones no relacionadas con el trabajo, o superiores a las necesarias, como diplomas o títulos de enseñanza y conocimientos de idiomas;
- la apariencia, las características físicas, la longitud del pelo y el estilo de peinado, el traje y otros aspectos exteriores, comunes a un grupo, sexo o una categoría, no sirvan de excusa para excluir a alguien de la selección;
- no se considere exclusivamente que la experiencia laboral o educativa previa de un solicitante sea la calificación óptima para el puesto, en particular cuando la experiencia y la formación en el empleo puedan dar al solicitante los conocimientos más adecuados para la realización del trabajo;
- toda calificación o condición que limite un puesto de trabajo a candidatos de un determinado grupo, categoría o sexo debe estar claramente justificada como necesaria y relacionada con ese trabajo.

Las calificaciones que se exijan para un puesto dado deben basarse en una descripción actualizada del mismo, que precise exactamente su índole, su finalidad y sus funciones, sin tener en cuenta ideas preconcebidas a propósito de quién debe ocuparlo:

- la descripción del puesto no debe amoldarse a las calificaciones de una determinada persona, cuya solicitud se prevea;
- se debe facilitar la descripción del puesto a todos los candidatos posibles y a todos los miembros del personal que intervengan en la contratación y la selección.

Exámenes o pruebas de selección

El contenido y la evaluación de los exámenes o pruebas de selección deben estar exentos de todo prejuicio contra un grupo, categoría o un sexo dados:

- se debe efectuar un control de los exámenes de selección, para comprobar que están relacionados con el puesto y que las diferencias de resultados de dichos exámenes no obedecen a diferencias entre grupos, categorías o sexos;
- la estructura de los exámenes de selección debe ser homogénea y, en la mayor medida posible, tomar en consideración las necesidades de cualquier categoría o sexo insuficientemente representados en el lugar de trabajo;
- las instrucciones para el examen deben formularse claramente, y el lugar donde se lleve a cabo debe ser de fácil acceso, por ejemplo, estar muy cerca de un medio de transporte público; convendrá tomar en consideración otras medidas adecuadas.

Entrevistas

La finalidad de las entrevistas debe guardar relación con el puesto de trabajo correspondiente y referirse a todas las calificaciones pertinentes del candidato entrevistado:

- se debe hacer las mismas preguntas a todos los candidatos;
- las respuestas de los candidatos deben evaluarse objetivamente. Puede resultar útil que esa evaluación corra a cargo de más de una persona, para neutralizar posibles juicios subjetivos y prejuicios personales;
- cuando se hagan preguntas que no guarden una relación obvia con el puesto, convendrá indicar a los candidatos las razones por las cuales son necesarias y tienen intereses para ese puesto;
- el ambiente de la entrevista debe estar exento de aspectos paternalistas o intimidatorios para todos los candidatos, cualesquiera que sean su sexo, grupo o categoría y el puesto de trabajo que soliciten;
- convendrá conservar las actas de las entrevistas, cuando ello sea posible, de un modo sistemático y de fácil localización.

Contratación de personal

Se puede incitar a posibles candidatos de ambos sexos y de todas las categorías o grupos a solicitar puestos:

- en el proceso de contratación se debe hacer hincapié en la política de igualdad de oportunidades;
- se debe pedir a las agencias de empleo, y a otras fuentes de contratación, que designen candidatos de todas las categorías y de ambos sexos para puestos de trabajo de todos los niveles;
- en la contratación se debe recurrir a muy diversas fuentes, entre ellas centros docentes, universidades y programas o instituciones de formación;

- se deberán tomar medidas, cuando proceda, para fomentar la contratación de un personal calificado de cualquier grupo, categoría o sexo insuficientemente representados en el lugar de trabajo, y para rectificar métodos de contratación anteriores que desequilibraban la representación;
- procede evitar las prácticas de contratación que se valen exclusivamente de procedimientos oficiosos, por ejemplo, los consejos interesados, para que las recomendaciones de trabajadores o de colegas no sean la fuente principal de posibles candidatos;
- en la medida de lo posible, convendrá conservar las solicitudes recibidas de personas del sexo o las categorías insuficientemente representadas, como fuente de futuros candidatos posibles, a quienes se invite a volver a presentarse cuando haya puestos disponibles.

Agencias de empleo

Independientemente de que dependan o no de una autoridad nacional, y de que sean públicas o privadas, las agencias de empleo deben promover la igualdad de oportunidades de empleo en los servicios que prestan a sus clientes, y no avalar ni aplicar procedimientos discriminatorios. Más concretamente, las agencias de empleo deben:

- fomentar la presentación de candidaturas de todos los que reúnan las debidas condiciones, cualquiera que sea su sexo o su grupo o categoría, y revisar periódicamente los ficheros de contratación referentes a determinados grupos o categorías y a ambos sexos;
- velar por que los anuncios de ofertas de trabajo no indiquen (o no se pueda entender que indican) que los solicitantes de un sexo o una categoría serán considerados o tratados más o menos favorablemente que otros;
- impedir que los empleadores den instrucciones de carácter discriminatorio;
- intentar, cuando sea necesario, inculcar a los empleadores los principios que informan la política y la legislación sobre la igualdad de oportunidades y, en última instancia, dejar de cooperar con los empleadores que se nieguen a retirar tales instrucciones;
- facilitar orientación y formación adecuadas al personal de las agencias, para que conozcan su obligación de no discriminar, así como las consecuencias que pueden tener los prejuicios y supuestos imperantes en su modo de tratar a los individuos de un determinado grupo, categoría o sexo. En particular se debe encargar a ese personal que:
 - no restrinja la gama de oportunidades de trabajo de los candidatos, al presuponer una capacidad basada en un sexo o categoría dados, o bien al enviar tales candidatos solamente a los empleadores que parezcan dispuestos a dar trabajo a un sexo o categoría dados;
 - no insista en aspectos como el origen social o étnico o el sexo al recomendar a los candidatos, a no ser que el empleador haya especificado, con razones fundadas, que el trabajo requiere solicitantes de un sexo o una categoría dados;
 - dé a conocer a los solicitantes su derecho a la igualdad de oportunidades de empleo antes de ponerlos en contacto con los posibles empleadores.

2.4

Igualdad de remuneración



La desigualdad de remuneración es quizá la forma más persistente de discriminación entre hombre y mujer. La disparidad salarial entre hombres y mujeres sigue siendo grande, y en algunos países ha aumentado desde hace unos años. Es preciso que los gobiernos, los empleadores y los sindicatos comprendan la importancia prioritaria de la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo del mismo valor, a fin de que se haga todo lo posible por ratificar y aplicar plenamente el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) (2).

En virtud del Convenio núm. 100, todos los trabajadores deben tener derecho a percibir el mismo salario por un trabajo del mismo valor, y este principio debe aplicarse a todos los elementos que componen la remuneración, incluidos los no salariales.

Para muchas personas, el concepto de igualdad de remuneración implica que mujeres y hombres sólo deben percibir la misma remuneración cuando realizan exactamente el mismo trabajo, en condiciones idénticas, con las mismas calificaciones y experiencia. Ahora bien, el hecho de definir así la igualdad de remuneración limitaría gravemente su aplicación.

Por lo mismo, se estimó preferible adoptar el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo del mismo valor, determinado con arreglo a criterios comunes. A este respecto, el problema principal consiste en definir los criterios de determinación del valor de una tarea concreta. Se puede calcular el valor desde el punto de vista del contenido del trabajo, de su complejidad y del grado de responsabilidad que implica. Es posible ciertamente combinar esos criterios, teniendo presente que cuanto más complejo sea el trabajo más escaseará en el mercado. Pero también puede entrar en contradicción. Consideremos, por ejemplo, el caso de una empresa en la cual ciertos trabajos de secretaría que están principalmente a cargo de mujeres y ciertas tareas técnicas en las que predominan los hombres hayan sido calificados de valor comparable. Desde el punto de vista del contenido del trabajo, se les debe pagar la misma remuneración. Pero si en el mercado hay una escasez de uno y otro de esos tipos de trabajo, habrá que pagarlos de un modo diferente. Es éste uno de los problemas que plantea la aplicación del principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

La adopción del principio de igualdad de remuneración plantea también el problema de la discriminación indirecta. Ocurre esto cuando la desigualdad de trato no está basada en la variable social del sexo propiamente dicha sino en los criterios que se emplean en relación con el trabajo realizado típicamente por mujeres y el realizado típicamente por hombres. Así, por ejemplo, debido a los criterios de ascenso que se apliquen puede ocurrir que las mujeres, o quienes ocupen puestos en los que predominen mujeres, tengan menos posibilidades de ascender que los hombres. Es posible que las calificaciones relacionadas con las ocupaciones dominadas por mujeres sean sistemáticamente degradadas, o que, a la inversa, ciertas prestaciones o primas sólo se paguen en el caso de las dominadas por hombres. Análogamente, los trabajos de dedicación parcial, en los que predominan mujeres, están infravalorados y mal pagados. Este tipo de discriminación, imputable en gran medida al hecho de que las mujeres están concentradas en ciertas ocupaciones o sectores de actividad, explica que el salario femenino medio sea inferior al masculino.

(2) En la sección 4.2 del Módulo 2 se detallan las normas de la OIT relacionadas con la igualdad de remuneración.

Se estima cada vez más que la evaluación de tareas, que ofrece la oportunidad sistemática de remunerar el trabajo en función de su contenido, sin tener en cuenta las características personales de un trabajador, es el mejor modo de resolver el problema de la discriminación en materia de salarios. Pero, para resultar eficaz, tiene que incluir criterios de evaluación que guarden relación con los tipos de trabajo que realizan principalmente mujeres.

La compilación periódica de datos estadísticos nacionales y la realización de estudios sobre el particular son dos elementos esenciales para determinar la cuantía de las diferencias de salarios (y los factores que contribuyen a ellas) entre mujeres y hombres, con miras a formular una estrategia apropiada. Son también indispensables para supervisar la aplicación de una política de igualdad de remuneración.

Los empleadores y los sindicatos tienen una responsabilidad directa en la aplicación del principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Por ejemplo, pueden velar porque los convenios colectivos no contengan disposiciones contrarias a ese principio, y revisar, cuando sea necesario, los métodos existentes de determinación de los salarios para cerciorarse de que los criterios de clasificación y evaluación de los puestos de trabajo están exentos de todo prejuicio basado en el sexo.

Es también necesario un dispositivo eficaz de sanción, para que el principio de igualdad de remuneración se aplique a todos los trabajadores. Se debería poner un mecanismo de indagación y tramitación de quejas a disposición de todos los trabajadores que aleguen que se han violado sus derechos, cuando esto concuerde con la legislación y la práctica nacionales.

Además de estas medidas, se deben adoptar otras en materia de enseñanza y formación, con objeto de que las mujeres tengan el tipo de calificación que puede mejorar sus oportunidades de empleo y elevar su remuneración.

2.5

Formación



Los sistemas de educación y formación suelen reflejar las actitudes dominantes en la sociedad, entre ellas las relacionadas con la división del trabajo en función del sexo. Como consecuencia, un sistema de educación y formación, concebido con la finalidad de facilitar a los jóvenes, de ambos sexos, los conocimientos teóricos y prácticos y la experiencia necesarios para participar plenamente en la vida económica y social, puede contribuir a perpetuar la situación inferior y desfavorecida de las mujeres en el mercado de trabajo.

¿Cuál es la explicación? La enseñanza, la formación y la orientación profesionales influyen en la elección de un oficio o profesión por millones de muchachas y de mujeres, y encauzan a la inmensa mayoría de ellas hacia un grupo excesivamente pequeño de ocupaciones, en comparación con las que se consideran apropiadas para los hombres. El resultado es que el empleo femenino se limita fundamentalmente a ciertos sectores y niveles profesionales. Además, la formación que reciben las mujeres es muchas veces reducida y no ofrece las posibilidades de transferencia y la acreditación que se requieren en el mercado general. En tal sentido, la enseñanza y la formación profesional, tal como suelen estar orientadas y estructuradas, contribuyen poderosamente a la segregación laboral determinada por el sexo.

En vez de mantener el *statu quo*, la educación y la formación pueden servir para cambiar los desequilibrios entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y facilitar la incorporación de estas últimas a una gama más amplia, y a niveles más altos, de oficios y profesiones. Para ello, se debe procurar no sólo que las mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso que los hombres a todas las modalidades de formación sino también determinar las necesidades, derivadas de su sexo, de diferentes categorías de mujeres, y formular políticas y medidas pertinentes para atender esas necesidades.

Pero tampoco esto es suficiente. Por sus características actuales, la mayoría de los programas de formación están concebidos y se aplican de un modo que engendra ulteriormente una desigualdad de oportunidades en el mercado de trabajo y en la sociedad. Por consiguiente, es indispensable concentrarse en los efectos distributivos de la formación y, en particular, en la segregación profesional. Para lograr resultados más equitativos, los sistemas de formación deberían regirse por normas específicas, encaminadas a acabar con la segregación y con las diferencias de remuneración y a promover la movilidad ascendente. Se debe medir la eficacia de tales normas en función del grado en que se alcanzan dichos objetivos.

Esos cambios requerirán una perspectiva más amplia que se concentre no sólo en las mujeres propiamente dichas sino también en los factores que estructuran sus oportunidades y opciones en materia de educación, formación, salarios y trabajo por cuenta propia. Con tal fin, es preciso pensar en un público más amplio, que englobe a las familias, a las colectividades, a los grandes dirigentes de la opinión, y a los responsables políticos y los empleadores, para establecer un ambiente propicio que incite al sistema de educación y formación a lograr resultados nuevos y más equitativos.

2.6

Salud y seguridad en el trabajo (3)

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo están dirigidas a prevenir las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo y a mejorar el ambiente de trabajo. En muchos países, tanto el gobierno como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las empresas, han hecho grandes esfuerzos por reducir el número de accidentes y la frecuencia de las enfermedades que son resultado del progreso técnico y de una rápida industrialización. En muchos países, las normas son ahora más rigurosas, y su aplicación más estricta y; gracias a una labor de información y de educación en todos los niveles, los propios trabajadores comprenden mejor la importancia de la prevención de los accidentes de trabajo y la mejora del ambiente de trabajo. El número de accidentes de trabajo ha disminuido en la mayoría de los países industrializados, pero sigue aumentando en los países en desarrollo.

Las trabajadoras están expuestas a muchos riesgos para su salud y su seguridad en el lugar de trabajo. Se emplean en él sustancias químicas y diversos agentes físicos y biológicos (por ejemplo, radiaciones y bacterias), que exponen a las trabajadoras a riesgos para su salud y su seguridad. Por otra parte, muchas situaciones de trabajo (por ejemplo, el trabajo nocturno o el que impone fuertes tensiones y cansancio) pueden tener consecuencias negativas para la salud de las trabajadoras y, más concretamente, para sus funciones de reproducción.

Todavía no se han estudiado las posibles secuelas nocivas para la salud de los trabajadores de la mayoría de las sustancias químicas y de las situaciones de trabajo. Hay muchas sustancias químicas de las que se sabe que tienen secuelas negativas para la capacidad de reproducción de las mujeres expuestas a ellas. Desgraciadamente, en el trabajo se emplean muchas sustancias aunque se carezca de información sobre tales efectos.

Es muy importante que los trabajadores conozcan lo mejor posible las sustancias utilizadas en su lugar de trabajo, siempre que exista tal información. Se deben tomar ciertas medidas de protección, con objeto de que las mujeres embarazadas, o que se propongan tener un hijo, no estén expuestas a peligros para la salud conocidos o previsibles.

Además de la reproducción, hay otros aspectos importantes de la salud y la seguridad de las trabajadoras que deben estudiar los sindicatos, por ejemplo, el derecho a un descanso de maternidad, las garantías de seguridad y el peso máximo que puede transportarse manualmente.

El contacto con ciertas sustancias peligrosas o la exposición a condiciones de trabajo peligrosas pueden influir en la salud reproductiva de la mujer antes o después de la concepción. Ciertos riesgos profesionales pueden afectar gravemente al embrión o al feto, en particular algunos productos químicos y las radiaciones.

La salud y la seguridad de una trabajadora pueden correr un grave peligro si se le pide o exige que mueva a mano cargas que superan los límites de su fuerza física. Debería haber disposiciones adecuadas para garantizar que las trabajadoras no tendrán que acarrear esas cargas.

(3) Véanse las normas de la OIT pertinentes en la sección 4.6 de Módulo 2. Para otros detalles, véase ROSSKAM, E. "Your Health and Safety at Work: a Collection of Modules". 1993. OIT, Ginebra.

El gobierno desempeña una función central en relación con el ambiente y las condiciones de trabajo. En la mayoría de los países, el Ministerio del Trabajo es el encargado de formular una política aplicable al ambiente y las condiciones de trabajo y de preparar las leyes y normas necesarias, y la inspección del trabajo vela por el cumplimiento de las mismas (4). Los empleadores deben contribuir directamente a prevenir las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo y a mejorar las condiciones de trabajo en todo tipo de empresas. Los trabajadores, personalmente o por conducto de sus organizaciones, deben intervenir activamente en la adopción de medidas encaminadas a mejorarlas. La función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores puede entrañar asimismo la información y educación de sus miembros, la adopción de medidas más satisfactorias de negociación colectiva, asesoramiento y presión sobre las autoridades públicas y una colaboración con comités e institutos de formación y de investigación.

Es cada vez más frecuente la creación de comités de seguridad y salud en el trabajo, y el nombramiento de representantes de los trabajadores para la seguridad en el trabajo, en empresas de todo el mundo; estos comités son un marco muy útil de examen y de acción aunada con miras a mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

(4) Véase la sección 1.3.2 de la primera parte en relación con la inspección del trabajo.

2.7



Seguridad social

En materia de Seguridad social existen varias formas directas e indirectas de discriminación contra las mujeres. Otros problemas se deben a que un gran número de ellas trabaja en sectores o tipos de empleo que apenas están amparados, o no lo están en absoluto, por los sistemas de Seguridad social. A pesar de los esfuerzos desplegados para lograr la igualdad, subsisten grandes lagunas y sectores de fuerte desigualdad.

Una de las preocupaciones esenciales de los sistemas de Seguridad social debe ser la promoción de la neutralidad en los que se refiere al género. Además, esos sistemas parecen haber sido superados por la evolución de la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo y de la composición de la familia.

En su inmensa mayoría, los actuales sistemas de Seguridad social siguen ciñéndose a la concepción tradicional de la familia, según la cual el hombre es el cabeza de familia y su único sostén, y la mujer una persona a su cargo, que depende principalmente de las prestaciones de Seguridad social derivadas de los derechos adquiridos por su marido. Ahora bien, ha aumentado mucho el número de mujeres que tiene un empleo remunerado (de plena dedicación o de dedicación parcial), con lo que han adquirido derechos propios en materia de Seguridad social.

La pauta tradicional de la Seguridad social resulta cada vez más anacrónica ya que las estructuras familiares están cambiando rápidamente. Se está transformando la familia nuclear, y otros tipos de estructura familiar son hoy mucho más importantes, entre ellos los hogares de una sola persona y las familias monoparentales, en las cuales casi invariablemente el cabeza de familia es una mujer.

Es preciso que los programas y la legislación nacionales de Seguridad social eliminen todas las modalidades de discriminación directa, basada en el sexo, en particular, en relación con tasas de cotización, edades de jubilación y requisitos para las prestaciones de sobrevivientes diferentes. Es también necesario acabar con formas indirectas de discriminación, por ejemplo, mediante la sustitución de los derechos derivados por otros derechos independientes; la extensión de la protección de la Seguridad social a los trabajadores domésticos, a las personas no remuneradas que trabajan en la empresa o el negocio del cónyuge y a los trabajadores de los sectores urbano y rural no estructurados; el seguro voluntario de los cónyuges que no gocen de una protección obligatoria; la concesión de períodos de descanso para criar a los hijos o para ocuparse de personas inválidas; el reparto de los derechos de pensión entre los cónyuges; la extensión, en determinadas condiciones, del derecho a las prestaciones de sobrevivientes a los cónyuges divorciados; la garantía del pago de las pensiones en los casos de divorcio, la extensión de los derechos derivados a la asistencia médica y a las prestaciones para los sobrevivientes en los casos de cohabitación prolongada entre personas que no estén casadas.

2.8

Trabajadores con responsabilidades familiares (5)



No es probable que las medidas de fomento de la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en el empleo alcancen su objetivo si un gran número de mujeres tiene que renunciar a su trabajo a causa de sus obligaciones familiares, o si éstas les impiden dedicar a su trabajo toda la energía que requiere. Muchas mujeres soportan la llamada “doble carga” (jornada completa en el trabajo y jornada completa en casa). Al tener que asumir responsabilidades familiares, que requieren cada vez más el cuidado de los ancianos al igual que el de los niños, las mujeres resultan más vulnerables en el mundo del trabajo, lo que da lugar a discriminaciones. A menudo los empleadores dan muestras de una actitud discriminatoria incluso antes de que la trabajadora haya tenido la posibilidades de demostrar que es capaz de hacer frente a sus diversas tareas.

Se debe incitar vivamente a los gobiernos a ratificar el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y a aplicar sus disposiciones, así como las de la Recomendación homóloga (núm. 165). Estos instrumentos se aplican por igual a los trabajadores y a las trabajadoras y obedece a la necesidad de enfocar de un modo igualitario el reparto de los deberes y obligaciones en el seno de la familia.

Cabe tomar diversas medidas para conciliar las tareas laborales y las familiares, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, y para incitar a que unas y otros compartan esas responsabilidades. Esas medidas pueden consistir en la concesión de la licencia parental y el descanso para ocuparse de familiares enfermos, en el establecimiento de un número adecuado de guarderías y de servicios de asistencia a las personas de edad, que sean de calidad y accesibles, y en un cambio de actitudes en el lugar de trabajo, de modo tal que los hombres puedan acogerse a horarios de trabajo flexible y estén así en condiciones de participar más activamente en la vida familiar.

Puede ser necesario consolidar la función de los sistemas de Seguridad social para financiar las licencias parentales y por razones familiares. Los poderes públicos, los sindicatos y los padres pueden repartirse el costo de los cuidados dispensados a niños y a ancianos. Los empleadores que ofrezcan un lugar de trabajo favorable a la familia sacarán provecho de ello, en forma de una mayor productividad y de un interés mayor de los trabajadores por su trabajo.

(5) Véase en el Módulo 2 una exposición completa de las normas internacionales del trabajo sobre el particular.

2.9

Protección de la maternidad (6)

La protección de la maternidad es un elemento indispensable para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo, ya que aspira a que la maternidad no impida a las trabajadoras ejercer su derecho al trabajo y no sea un motivo de discriminación contra ellas.

En la mayoría de los países existen medidas obligatorias de protección de la maternidad, pero el alcance y la calidad de las mismas varían mucho. En las normas de la OIT se estipula el derecho a la maternidad con la concesión obligatoria de un período de descanso después del parto, el pago de prestaciones en dinero para suplir los ingresos perdidos, la garantía del empleo durante el descanso de maternidad y el establecimiento de pausas para la lactancia. Se recomiendan varias medidas de protección de la salud de la madre y del hijo, por ejemplo para adaptar las condiciones de trabajo o reglamentar los trabajos que pueden acarrear un peligro para el desenlace del embarazo. El Estado debe procurar que la legislación laboral nacional establezca un grado satisfactorio de protección de la maternidad.

En función de las circunstancias nacionales, se debe dar prioridad a la consolidación de los sistemas de Seguridad social o de otros dispositivos públicos o colectivos de financiación de las prestaciones de maternidad, y a la extensión gradual de la protección de la maternidad a todas las trabajadoras.

(6) Véase el el Módulo 2 una exposición completa de las normas internacionales del trabajo sobre el particular.

2.10

El acoso sexual en el trabajo (7)



El acoso sexual es una nueva expresión para designar un viejo problema. Generaciones y generaciones de mujeres (8) han tenido que soportar atenciones indeseables en el trabajo, así como un comportamiento ofensivo a causa de su sexo. Pero sólo se le da un nombre desde hace veinte años.

Se puede decir que el acoso sexual en el trabajo consiste en sugerencias sexuales no solicitadas y molestas, en la petición de favores sexuales y en otras formas de conducta, verbal, no verbal o física, de carácter sexual que persiguen la finalidad o surten el efecto de coartar de un modo inaceptable el trabajo de una persona o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo y ofensivo. Se suele considerar que el acoso sexual tiene más que ver con las relaciones de poder que con un interés sexual. Para muchos, es una forma de opresión, humillación o intimidación, basada en relaciones de poder y de autoridad.

Hasta hace poco tiempo, se solía considerar el acoso sexual como un problema personal, que no exigía la adopción de normas al respecto en el lugar de trabajo. Desde hace diez años, han aumentado el interés y la preocupación por este problema, sobre todo en los países industrializados, por lo que se reconoce cada vez más claramente que constituye un obstáculo para la igualdad de oportunidad y de trato y un aspecto inaceptable del ambiente de trabajo que se debe suprimir. Se está también de acuerdo en que no basta con socorrer a una víctima de acoso sexual, una vez infligido el daño, sino que se debe fomentar la adopción de normas y procedimientos preventivos en la empresa que reduzcan los riesgos de acoso sexual. Toda política de lucha contra el acoso sexual debe tener cuatro elementos esenciales: declaración normativa, procedimiento para tramitar las quejas, reglas disciplinarias y estrategia de formación y comunicación.

(7) Pueden verse más detalles sobre el particular en "Conditions of Work Digest. Combatting Sexual Harassment at Work", vol. 11, núm. 1, septiembre de 1992. OIT, Ginebra.

(8) El acoso sexual puede ser un problema a la vez para las mujeres y para los hombres, pero las víctimas son mujeres la mayoría de las veces.

2.11

Participación en la gestión y en la adopción de decisiones

En la mayoría de los países, las mujeres tienen derecho de voto y representan más de la mitad del electorado. Pero, con muy contadas excepciones, siguen al margen de los niveles superiores de la vida sindical, política, gubernamental y empresarial o de otras entidades importantes. Son relativamente pocas las mujeres que han llegado a ocupar puestos de dirección y de responsabilidad.

La participación activa de las mujeres en la gestión y en la adopción de decisiones es un instrumento muy eficaz para conseguir que se tengan en cuenta sus necesidades y para intentar eliminar las discriminaciones que padecen. Con tal fin es indispensable iniciar una acción colectiva. Los medios principales para el desarrollo de la acción colectiva de las mujeres son los sindicatos, las cooperativas y diversas organizaciones femeninas, relativamente pequeñas, que han surgido en distintas partes del mundo y mediante las cuales las trabajadoras (principalmente las que se dedican a pequeñas actividades de producción y comercio por cuenta propia) persiguen sus intereses legítimos.

La organización de programas de formación en materia de gestión pueden facilitar la creación de un plantel de mujeres capaces de ocupar puestos de responsabilidad y dirección.

2.12

La negociación colectiva y la igualdad



La negociación colectiva, importante medio para determinar las condiciones de empleo, puede aportar una contribución decisiva a la promoción de la igualdad. Independientemente de que la negociación colectiva sea nacional o de empresa, deberá versar sobre temas importantes para las mujeres. No se debe considerar que los intereses de la mujer tengan meramente carácter “especial” o “minoritario” en la negociación, por cuanto las mujeres constituyen una gran proporción de la fuerza de trabajo.

Cabe enunciar explícitamente en las disposiciones negociadas unos derechos proclamados en la legislación, contribuyendo así a su aplicación efectiva, pero muchas veces será preciso ir más lejos que las normas generales formuladas en la ley y concertar convenios especialmente adaptados a las necesidades propias de determinados trabajadores. Cuando sea posible, en la negociación colectiva se debería:

- examinar las clasificaciones profesionales o las estructuras salariales, con objeto de detectar en ellas posibles discriminaciones;
- indagar si las mujeres quedan excluidas en la práctica de los regímenes de horas extraordinarias y de primas;
- examinar el sistema de antigüedad, para estudiar la posibilidad de añadir disposiciones que protejan a la mujer que, por sus responsabilidades familiares, decida dejar de trabajar temporalmente, o incorporarse más tarde al trabajo;
- definir un plan de evaluación de tareas para garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- tomar medidas de desegregación laboral, para que mujeres y hombres estén representados por igual en todos los niveles de la estructura de empleo;
- facilitar la concesión de licencias de maternidad y parentales y de las prestaciones correspondientes;
- organizar servicios de guardería;
- adoptar medidas positivas para la contratación, ascenso y formación de la mujer;
- ofrecer seguridad en el empleo y prestaciones adecuadas a los trabajadores a domicilio, a los de dedicación parcial y a los temporeros;
- formular una política clara de prohibición del acoso sexual y procedimientos confidenciales y eficaces para la tramitación de las quejas y la adopción eventual de sanciones;
- organizar el tiempo de trabajo de modo tal que ofrezca la debida flexibilidad a las personas con responsabilidades familiares;
- crear una comisión paritaria para la igualdad de oportunidades.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían colaborar para promover una negociación más eficaz en lo que atañe a la igualdad, procurando para ello que:

- las mujeres estén representadas en la dirección de esas organizaciones;
- se lleven a cabo investigaciones para determinar las necesidades propias de la mujer que deban ser atendidas mediante convenios colectivos;
- se habilite a las mujeres para que puedan participar en las negociaciones e influir en sus resultados;
- se reconozca que los comités femeninos deben participar en la formulación de reivindicaciones negociables;
- se dispense formación a los negociadores en lo que respecta a los problemas de la igualdad;
- se defina una política específica, patronal y sindical, para promover la igualdad.

2.13

Promoción de las mujeres que trabajan por cuenta propia



El trabajo femenino independiente o por cuenta propia se da principalmente en el sector de la pequeña empresa y en el no estructurado, tanto urbano como rural, por lo que la legislación laboral no protege a estas mujeres. Es menester adoptar medidas especiales de apoyo, en particular para proteger a las mujeres pobres.

Dada la importancia del sector de la pequeña empresa para la economía nacional, sobre todo en los países en desarrollo, así como para la mujer, es evidente que deben formar parte integrante de la política nacional de fomento de la igualdad entre los sexos, programas específicos relacionados con ese sector.

La promoción de una cultura de empresa, y de la iniciativa privada en general, debe considerarse desde el punto de vista más general de su contribución directa a la creación de empleos y al crecimiento económico, tanto en el sector estructurado como en el no estructurado.

Por consiguiente, los programas deberían prever la creación de empleos y un mejor funcionamiento de las empresas ya existentes, mediante la formación en materia de gestión, tanto en el sector público como en el privado. Se debe dar prioridad a la formación de empresarios, para que aprendan a analizar y a tomar decisiones de inversión en actividades productivas, con miras a impedir que se invierta en otras aparentemente más atractivas, de menos densidad de mano de obra y, en suma, más especulativas que productivas. A este respecto, son también importantes los programas de consolidación de las cooperativas, ya que, gracias a ellas o a otras organizaciones similares, es posible poner en común los ahorros de personas modestas.

Según estadísticas recientes, en los países en desarrollo de un 40 a un 70 por ciento de la población activa trabaja en el sector no estructurado, que es de particular importancia para las mujeres porque es el único que ofrece oportunidades a las mujeres con poca instrucción y sin una experiencia o una formación específicas. Les da, además, la posibilidad de trabajar de modo flexible en el tiempo y en el espacio.

Ahora bien, en los programas nacionales de desarrollo rara vez se toma en consideración al sector no estructurado, por lo que con frecuencia este sector no tiene acceso a servicios tales como los de crédito, información y formación, que tampoco están al alcance de las mujeres.

Su limitado acceso al crédito se debe a factores como los siguientes: falta de bienes que puedan presentar como garantía para conseguir un crédito; complejidad de los procedimientos correspondientes; no saber leer ni escribir, lo que les impide llenar cuestionarios y formularios; inexistencia de servicios bancarios en las zonas rurales; y actitudes culturales sobre el particular. Por esta razón, las mujeres recurren a los medios de crédito del sector no estructurado mucho más que los hombres. Aunque tienen grandes posibilidades en el comercio, la práctica económica moderna tiende a excluirlas y les hace muy difícil desarrollar actividades comerciales como las de distribución y promoción.

Se reconoce que la tecnología tiene consecuencias diferentes para mujeres y para hombres. Con mucha frecuencia, las operaciones de producción están dirigidas por hombres y, por ello, las mujeres no tienen acceso a las tecnologías más apropiadas.

La información es un elemento vital para todas las fases de desarrollo de una empresa. Convendría organizar sistemas adecuados para obtener información, por ejemplo, estableciendo redes y preparando un material de información destinado específicamente a atender las necesidades de las mujeres. Otros factores, como las normas sociales y las pautas jurídicas, institucionales y políticas, exacerbaban las dificultades con que tropiezan las mujeres al tratar de acceder a recursos que son esenciales para las pequeñas empresas y para sus actividades en el sector no estructurado.

Para superar los principales obstáculos con que se enfrentan las mujeres, es necesario adoptar las siguientes medidas:

- | | |
|-------------------------|---|
| Crédito | Habría que mejorar las normas que rigen la presentación de garantías, el costo de las operaciones y servicios y los plazos y la ubicación. Convendría desarrollar servicios bancarios, y establecer criterios más flexibles y procedimientos más simples para la obtención de un crédito. También habría que pensar en establecer mecanismos relacionados con la cuantía y la duración del crédito y el acceso a fondos rotatorios, a créditos colectivos y a servicios de información sobre el crédito y la formación. |
| Comercialización | Sería necesario organizar regularmente exposiciones e intercambios subcontractuales, y las mujeres deberían desempeñar un papel fundamental en su organización. |
| Tecnología | Debería estudiarse la posibilidad de introducir tecnologías innovadoras y apropiadas, para atender necesidades específicas y con objeto de colmar la laguna existente entre técnicas excesivamente complejas y tecnologías tradicionales. |
| Información | Se debería facilitar información periódica a las mujeres sobre las normas, los incentivos y otros factores de interés para la creación de pequeñas empresas. |
| Formación | La formación debería abarcar todas las facetas de la creación y dirección de pequeñas empresas. Especialmente importante para las mujeres es la enseñanza de técnicas nuevas y la actualización periódica de éstos y otros métodos de gestión, así como el hecho de inculcarles confianza en si mismas. |
- Las asociaciones de empleadores pueden ayudar enormemente a las mujeres a superar los obstáculos que pueden encontrar al intentar crear o dirigir pequeñas empresas o crear redes que les permitan mejorar su capacidad.

2.14

Constitución de redes

Debido a la diversidad de las organizaciones femeninas que se dedican a promover los derechos de la mujer, muchas de ellas no conocen la existencia de otras y, por lo mismo, no pueden compartir informaciones y experiencias. La importancia cada vez mayor de la constitución de redes debería ayudar a mejorar la coordinación, reducir la duplicación entre estos grupos y aprovechar al máximo sus esfuerzos.

La construcción de una red implica el establecimiento de relaciones con otros para alcanzar un objetivo común. Es un tipo de acción indispensable para las mujeres en todos los campos, para conseguir un cargo público, para contribuir a mejorar los centros docentes, incluir los asuntos femeninos en el temario de las negociaciones colectivas o en las reuniones sindicales. En todos ellos, aumentan las probabilidades las mujeres de alcanzar sus objetivos cuando tienen el respaldo de quienes las rodean.

Las mujeres tienen que trabajar con otras mujeres, en los sindicatos y en las asociaciones de mujeres ajenas al sindicalismo, Organizaciones no Gubernamentales (ONG), así como sindicalistas varones.

Muchas ONG y sindicatos han intervenido en muy diversos asuntos, entre ellos la eliminación de la violencia que padecen las mujeres, la legislación sobre el salario mínimo, la adopción de medidas positivas contra la discriminación en el empleo y la creación de guarderías. Las mujeres dirigentes y sindicalistas han comprobado que todas las mujeres salen ganando cuando se juntan con otras que luchan porque se tengan en cuenta esos problemas.

CARACTERISTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER PANAMEÑA.

1. *El 50% de la población panameña está constituido por mujeres.*
2. *La población femenina se concentra en la Provincia de Panamá*
3. *35 de cada 100 personas económicamente activas son mujeres*
4. *La tasa de participación femenina en el mercado de trabajo ascendió en 1995 a un 42.5%*
5. *Las mujeres residentes en el área metropolitana tienen una participación mayor (48.2%) que las residentes en el resto del país (33.5%)*
6. *La participación de la mujer en el mercado de trabajo es mayor en los tramos de edad comprendidos entre los 20 y 39 años.*
7. *En promedio la mujer panameña tiene 3 hijos, lo que en cierta medida limita su incorporación al mercado de trabajo.*
8. *El 72% de la PEA femenina se concentra en los servicios y el comercio*
9. *El 48% de la PEA femenina tiene un nivel educativo que supera los 12 años de estudios. Es decir, mujeres con educación secundaria y universitaria.*
10. *El 54.5% de las mujeres ocupadas se encuentran en el sector Moderno y el resto (44.5%) en el Informal.*
11. *Un 21% de las mujeres ocupadas se desempeñan como trabajadoras de oficina. Otro 16.7% son trabajadoras domésticas.*
12. *el 80% de las mujeres son asalariadas.*
13. *El 64% de las asalariadas son empleadas de la empresa privada y el 34% de sector público*
14. *20 de cada 100 mujeres económicamente activas se encuentran desempleadas.*
15. *Las mujeres jóvenes poseen los mayores niveles de desempleo.*
16. *El 25% de los hogares son jefaturados por mujeres*
17. *El 45% de los hogares encabezados por mujeres se encuentran en situación de pobreza, de los cuales el 53% son indigentes y el 47% no satisfacen la totalidad de las necesidades básicas.*
18. *El 29% de las mujeres ocupadas se encuentran subempleadas. De este total el 32% son subempleadas visibles y el 68% invisibles.*
19. *El ingreso promedio de la mujer es un 18% inferior al del hombre*
20. *el 34% de las mujeres que declaran ingreso se encuentran en los tres primeros deciles de ingreso*

1. POBLACIÓN TOTAL (PT)

Es el concepto más amplio, y se refiere al conjunto de personas de un país, su tamaño, estructura por sexo, edad y tasa de crecimiento responden a factores diversos y su estudio es propio de la demografía. Sin embargo, desde el punto de vista de la medición y planificación del empleo, es importante poder definir la proporción que participa o puede participar en la actividad económica.

2. POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET)

Es la porción de la Población Total Disponible para el trabajo, es decir aquellas cuyas edades se encuentran dentro de ciertos límites, mínimo y máximo.

3. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA)

Es la porción de la PET que realiza un trabajo económico o intenta activamente hacerlo, es decir vinculado al mercado de trabajo.

La PEA puede ser clasificada como "primaria" compuesta por los jefes de hogar, o "secundaria", que reúne a otros activos del hogar que aportan o buscan un ingreso adicional.

4. POBLACIÓN OCUPADA (PO)

Es la porción de la PEA que realiza un trabajo económico y percibe por ello un ingreso, ya sea monetario o en especie.

Entre los ocupados, es posible distinguir los Ocupados Plenos y los Subempleos o Subocupados :

Ocupados Plenos

Son los ocupados que por lo menos trabajan un horario normal (semanalmente 40 ó 48 horas) y perciben a cambio un ingreso igual o mayor al salario mínimo.

Subocupados (Sub)

Son ocupados que no llenas alguno de los criterios definidos para Ocupación Plena.

5. POBLACIÓN DESOCUPADA (PD)

Es la porción de la PEA que declara que en la semana anterior a la Encuesta, no tenía empleo pero buscó activamente un trabajo. Se pueden distinguir dos categorías:

Cesantes (C)

Son los desocupados que, habiendo estado ocupados, han perdido su empleo, por despido o renuncia.

Trabajadores Nuevos (TN)

Aquellos que buscan, sin conseguirlo, un empleo por primera vez.

6. DESOCUPACIÓN OCULTA (DO)

Se refiere a las personas que la semana pasada de referencia de la Encuesta de Hogares, no han trabajado pero tampoco buscaron activamente un empleo. Sin embargo, al ampliar la entrevista, pueden demostrar que no lo hicieron porque consideran imposible o improbable lograr un empleo.

7. SUBOCUPACIÓN (SUB)

Este concepto denota el problema de empleo que puede registrarse entre la población ocupada.

La Subocupación (o el Subempleo) puede ser :

Visible (Sub V)

Se refiere a las personas que, por razones ajenas a su voluntad trabajan horario inferiores a lo normal (generalmente 40 o 48 horas semanales).

8. DESOCUPACIÓN EQUIVALENTE (DE)

La Subocupación, tanto Visible puede ser aritméticamente convertida en Desocupación Abierta, mediante una estimación de los puestos de trabajo adicionales necesarios para dar pleno empleo a los subocupados.

9. SUBUTILIZACIÓN GLOBAL (SG)

Está constituida por la suma de la Desocupación Abierta, Equivalente y la Oculta, y permite estimar el número de empleos que sería necesario crear para tener plenamente ocupada a la PEA.

10. DESOCUPACIÓN TOTAL (DT)

Está constituida por la suma de la Desocupación Abierta, la Equivalente y la Oculta, y amplía el concepto anterior.

11. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA (P.E.I.)

Es la porción de la PET que no trabaja ni busca empleo.

12. CONDICIÓN DE ACTIVIDAD

Este concepto se refiere a la situación de las personas en cuanto a su vinculación con el mercado de trabajo.

13. CATEGORÍA DE OCUPACIÓN (CAT. OCUPA.)

Denota la relación entre un miembro de la PEA y su trabajo, según lo cual puede ser:

Patrono

Es la persona, natural o jurídica (sociedad anónima o el Estado) que posee uno o varios establecimientos donde se realiza una actividad económica y que tiene uno o más trabajadores a su cargo, a los que les paga una remuneración en dinero o en especie.

Asalariado (Asal)

Es el ocupado que trabaja para un Patrón, a cambio de una remuneración.

Trabajador por Cuenta Propia (T.C.P.)

Es el ocupado que trabaja en forma independiente, sin patrono y sin trabajadores remunerados a su cargo.

Trabajador Familiar No Remunerado (F.N.R.)

Es la persona que ayuda a un ocupado a realizar un trabajo económico, sin recibir remuneración, ni dinero, ni especie.

Miembro de una Cooperativa (C.O.O.P.)

Es el ocupado que se asocia para realizar una actividad económica, bajo una forma especial de organización empresarial.

14. GRUPO OCUPACIONAL (G.O.)

Conjunto de ocupaciones específicas que se han agrupado en diversos niveles de agregación, según la similitud o naturaleza del trabajo que desempeñan.

15. RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Se refiere al sector de la economía, según el tipo de bienes o servicios producidos.

16. SECTOR OCUPACIÓN

Se refiere a la segmentación del mercado de trabajo. Se distingue:

Sector Moderno Urbano (SMU)

Comprende a los ocupados en establecimientos de más de cinco trabajadores, con cierto grado de desarrollo

gerencial e integración y encadenamiento con el conjunto de la actividad económica del país.

Sector Moderno Rural (SMR)

Comprende a los ocupados en establecimientos rurales de más de cinco trabajadores.

Sector Informal Urbano (SIU)

Corresponde a los ocupados urbanos cuya inserción en el mercado de trabajo tiene lugar en establecimientos de menos de cinco trabajadores y que denota escaso nivel de desarrollo y productividad.

Sector Tradicional Rural (STR)

Corresponde a los ocupados en actividades informales en áreas rurales.

Invisible (Sub I)

Se refiere a la situación de las personas ocupadas que trabajan 40 horas o más por semana pero no perciben un ingreso adecuado, o tienen bajos niveles de productividad o no logran utilizar plenamente sus calificaciones profesionales.

**CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR PANAMA
(A DICIEMBRE DE 1996)**

1. Convenio No 3 CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD, 1919
Ratificado por PANAMA el 03:06:58
2. Convenio No 8 CONVENIO SOBRE LAS INDEMNIZACIONES DE DESEMPLEO (NAUFRAGIO),
1920
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
3. Convenio No 9 CONVENIO SOBRE LA COLOCACION DE LA GENTE DE MAR, 1920
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
4. Convenio No 10 CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA (AGRICULTURA), 1921
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
5. Convenio No 11 CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION
(AGRICULTURA), 1921
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
6. Convenio No 12 CONVENIO SOBRE LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DEL TRABAJO
(AGRICULTURA), 1921
Ratificado por PANAMA el 03:06:58
7. Convenio No 13 CONVENIO SOBRE LA CERUSA (PINTURA), 1921
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
8. Convenio No 15 CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA (PAÑOLEROS Y
FOGONEROS), 1921
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
9. Convenio No 16 CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJO
MARITIMO), 1921
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
10. Convenio No 17 CONVENIO SOBRE LA INDEMNIZACION POR ACCIDENTES DEL TRABAJO,
1925
Ratificado por PANAMA el 03:06:58
11. Convenio No 19 CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO (ACCIDENTES DEL TRABAJO),
1925
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
12. Convenio No 20 CONVENIO SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO (PANADERIAS), 1925
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
13. Convenio No 21 CONVENIO SOBRE LA INSPECCION DE LOS EMIGRANTES, 1926
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
14. Convenio No 22 CONVENIO SOBRE EL CONTRATO DE ENROLAMIENTO DE LA GENTE DE MAR,
1926
Ratificado por PANAMA el 19:06:70

15. Convenio No 23 CONVENIO SOBRE LA REPATRIACION DE LA GENTE DE MAR 1926
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
16. Convenio No 26 CONVENIO SOBRE LOS METODOS PARA LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS, 1928
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
17. Convenio No 27 CONVENIO SOBRE LA INDICACION DEL PESO EN LOS FARDOS TRANSPORTADOS POR BARCO, 1929
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
18. Convenio No 29 CONVENIO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO, 1930
Ratificado por PANAMA el 16:05:66
19. Convenio No 30 CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (COMERCIO Y OFICINAS), 1930
Ratificado por PANAMA el 16:02:59
20. Convenio No 32 CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DE LOS CARGADORES DE MUELLE CONTRA LOS ACCIDENTES (REVISADO), 1932
Ratificado por PANAMA el 04:06:71
21. Convenio No 42 CONVENIO SOBRE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES (REVISADO), 1934
Ratificado por PANAMA el 16:02:59
22. Convenio No 43 CONVENIO SOBRE LAS FABRICAS DE VIDRIO, 1934
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
23. Convenio No 45 CONVENIO SOBRE EL TRABAJO SUBTERRANEO (MUJERES), 1935
Ratificado por PANAMA el 16:02:59
24. Convenio No 52 CONVENIO SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS, 1936
Ratificado por PANAMA el 03:06:58
25. Convenio No 53 CONVENIO SOBRE LOS CERTIFICADOS DE CAPACIDAD DE LOS OFICIALES, 1936
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
26. Convenio No 55 CONVENIO SOBRE LAS OBLIGACIONES DEL ARMADOR EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTES DE LA GENTE DE MAR, 1936
Ratificado por PANAMA el 04:06:71
27. Convenio No 56 CONVENIO SOBRE EL SEGURO DE ENFERMEDAD DE LA GENTE DE MAR, 1936
Ratificado por PANAMA el 04:06:71
28. Convenio No 58 CONVENIO (REVISADO) SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO MARITIMO), 1936
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
29. Convenio No 63 CONVENIO SOBRE ESTADISTICAS DE SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO, 1938
Ratificado por PANAMA el 15:07:71
30. Convenio No 64 CONVENIO SOBRE LOS CONTRATOS DE TRABAJO (TRABAJADORES

INDIGENAS), 1939

Ratificado por PANAMA el 19:06:70

31. Convenio No 65 CONVENIO SOBRE LAS SANCIONES PENALES TRABAJADORES INDIGENAS), 1939
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
32. Convenio No 68 CONVENIO SOBRE LA ALIMENTACION Y EL SERVICIO DE FONDA (TRIPULACION DE BUQUES), 1946
Ratificado por PANAMA el 04:06:71
33. Convenio No 69 CONVENIO SOBRE EL CERTIFICADO DE APTITUD DE LOS COCINEROS DE BUQUE, 1946
Ratificado por PANAMA el 04:06:71
34. Convenio No 71 CONVENIO SOBRE LAS PENSIONES DE LA GENTE DE MAR, 1946
Ratificado por PANAMA el 04:06:71
35. Convenio No 73 CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LA GENTE DE MAR 1946
Ratificado por PANAMA el 04:06:71
36. Convenio No 74 CONVENIO SOBRE EL CERTIFICADO DE MARINERO PREFERENTE, 1946
Ratificado por PANAMA el 04:06:71
37. Convenio No 77 CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (INDUSTRIA), 1946
Ratificado por PANAMA el 15:07:71
38. Convenio No 78 CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJOS NO INDUSTRIALES), 1946
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
39. Convenio No 80 CONVENIO SOBRE LA REVISION DE LOS ARTICULOS FINALES 1946
Ratificado por PANAMA el 13:05:54
40. Convenio No 81 CONVENIO SOBRE LA INSPECCION DEL TRABAJO, 1947
Ratificado por PANAMA el 03:06:58
41. Convenio No 86 CONVENIO SOBRE LOS CONTRATOS DE TRABAJO (TRABAJADORES INDIGENAS), 1947
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
42. Convenio No 87 CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION, 1948
Ratificado por PANAMA el 03:06:58
43. Convenio No 88 CONVENIO SOBRE EL SERVICIO DEL EMPLEO, 1948
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
44. Convenio No 89 CONVENIO (REVISADO) SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO (MUJERES), 1948
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
45. Convenio No 92 CONVENIO SOBRE EL ALOJAMIENTO DE LA TRIPULACION (REVISADO), 1949
Ratificado por PANAMA el 04:06:71

46. Convenio No 94 CONVENIO SOBRE LAS CLAUSULAS DE TRABAJO (CONTRATOS CELEBRADOS POR LAS AUTORIDADES PUBLICAS), 1949
Ratificado por PANAMA el 04:06:71
47. Convenio No 95 CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DEL SALARIO, 1949
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
48. Convenio No 96 CONVENIO SOBRE LAS AGENCIAS RETRIBUIDAS DE COLOCACION (REVISADO), 1949
Ratificado por PANAMA el 15:07:71
49. Convenio No 98 CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA, 1949
Ratificado por PANAMA el 16:05:66
50. Convenio No 100 CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACION, 1951
Ratificado por PANAMA el 03:06:58
51. Convenio No 104 CONVENIO SOBRE LA ABOLICION DE LAS SANCIONES PENALES (TRABAJADORES INDIGENAS), 1955
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
52. Convenio No 105 CONVENIO SOBRE LA ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO 1957
Ratificado por PANAMA el 16:05:66
53. Convenio No 107 CONVENIO SOBRE POBLACIONES INDIGENAS Y TRIBUALES 1957
Ratificado por PANAMA el 04:06:71
54. Convenio No 108 CONVENIO SOBRE LOS DOCUMENTOS DE IDENTIDAD DE LA GENTE DE MAR, 1958
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
55. Convenio No 110 CONVENIO SOBRE LAS PLANTACIONES Y PROTOCOLO (1982), 1958
Ratificado por PANAMA el 15:07:71
56. Convenio No 111 CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACION (EMPLEO Y OCUPACION), 1958
Ratificado por PANAMA el 16:05:66
57. Convenio No 112 CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA (PESCADORES), 1959
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
58. Convenio No 113 CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS PESCADORES 1959
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
59. Convenio No 114 CONVENIO SOBRE EL CONTRATO DE ENROLAMIENTO DE LOS PESCADORES, 1959
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
60. Convenio No 116 CONVENIO SOBRE LA REVISION DE LOS ARTICULOS FINALES, 1961
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
61. Convenio No 117 CONVENIO SOBRE POLITICA SOCIAL (NORMAS Y OBJETIVOS BASICOS), 1962
Ratificado por PANAMA el 04:06:71

62. Convenio No 119 CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DE LA MAQUINARIA, 1963
Ratificado por PANAMA el 15:07:71
63. Convenio No 120 CONVENIO SOBRE LA HIGIENE (COMERCIO Y OFICINAS) 1964
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
64. Convenio No 122 CONVENIO SOBRE LA POLITICA DEL EMPLEO, 1964
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
65. Convenio No 123 CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO SUBTERRANEO), 1965
Ratificado por PANAMA el 24:09:70
66. Convenio No 124 CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJO
SUBTERRANEO), 1965
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
67. Convenio No 125 CONVENIO SOBRE LOS CERTIFICADOS DE COMPETENCIA DE
PESCADORES 1966
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
68. Convenio No 126 CONVENIO SOBRE EL ALOJAMIENTO DE LA TRIPULACION (PESCADORES)
1966
Ratificado por PANAMA el 04:06:71
69. Convenio No 127 CONVENIO SOBRE EL PESO MAXIMO, 1967
Ratificado por PANAMA el 19:06:70
70. Convenio No 159 CONVENIO SOBRE LA READAPTACION PROFESIONAL Y EL EMPLEO
(PERSONAS INVALIDAS), 1983
Ratificado por PANAMA el 28.01.94
71. Convenio No.160 CONVENIO SOBRE ESTADISTICAS DEL TRABAJO
Ratificado por PANAMA el 03.04.96



Glosario

- Convenio** Los convenios internacionales del trabajo son tratados internacionales abiertos a la ratificación de los Estados miembro de la OIT. Cuando un Estado ratifica un convenio, se compromete a aplicar las cláusulas y disposiciones del mismo en la legislación y la práctica nacionales.
- Declaración** Se trata de toda declaración oficial de la Conferencia Internacional del Trabajo o del Consejo de Administración.
- Discriminación** Toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos como la raza, el color de la piel, el sexo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional, el origen social y otros criterios designados, que anulen o menoscaben la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación.
- Discriminación de facto** Esta expresión jurídica designa la existencia de una discriminación en la realidad o en la práctica. Por ejemplo, cuando no se contrata sistemáticamente a mujeres para cubrir vacantes de puestos calificados de “trabajos masculinos”, a pesar de que la ley exija la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo.
- Discriminación de jure** Con esta expresión jurídica se designa la existencia de una discriminación en el derecho. Por ejemplo, una cláusula del Código Civil que restrinja el derecho de la mujer a ser parte en un contrato, o un artículo del Código de Trabajo según el cual la mujer percibirá una remuneración más baja que el hombre.
- Discriminación indirecta** Se trata de modos de proceder o de reglas que parecen neutrales, pero que, en la práctica, surten efectos discriminatorios para un determinado grupo o sexo.
- Dispositivo nacional** Se trata de un organismo, o de un complejo sistema organizado de organismos, que depende a menudo de autoridades diferentes, pero reconocido por el Estado como la institución encargada de promover la condición femenina.
- Elementos constitutivos** Se trata de los elementos a los que representa una organización. Los elementos constitutivos de la OIT son las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y los gobiernos de los Estados miembro.
- Incorporación efectiva de la mujer al desarrollo** Se supone a veces que las mujeres son beneficiarias, en un plano de igualdad, de los programas “generales” en los cuales no se hace distinción alguna entre los participantes femeninos y los masculinos, y que la igualdad de oportunidades y de trato se establece de un modo natural. Ahora bien, consta cada vez más claramente que si no se tiene presente la variable social del sexo en todas las fases de la programación es probable que la situación de la mujer empeore, en vez de mejorar, como consecuencia de esas intervenciones. Por ello, los programas “generales” deben precisar exactamente las intervenciones y los dispositivos orgánicos necesarios para promover la igualdad entre los sexos y conseguir que se asignen recursos adecuados con tal fin. Se habla a este respecto de “incorporación efectiva de la mujer al desarrollo”.

Interlocutores sociales	Los interlocutores sociales de la OIT son las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y los gobiernos de los Estados miembro.
Instrumentos	Se trata de documentos escritos oficiales. Los de la OIT son los convenios, las recomendaciones, las resoluciones, las declaraciones y los repertorios de recomendaciones prácticas.
Normas internacionales del trabajo	Se trata de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo sobre muy diversos temas relacionados con el empleo y el trabajo.
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	La OIT se fundó en 1919 para promover la justicia social y el mejoramiento de las condiciones de vida en el mundo. En 1947 pasó a ser el primer organismo especializado de Naciones Unidas. Es una organización tripartita: los representantes de los trabajadores y los organizadores intervienen en su labor junto a los de los gobiernos. El número de Estados miembro de la OIT era de 169 en diciembre de 1993.
Protocolo	Con esta palabra se designa habitualmente un tratado que modifica o complementa otro tratado, por ejemplo, el Protocolo de 1990 al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), adoptado para dar una mayor flexibilidad a dicho Convenio.
Ratificación	Cuando un Estado ratifica un convenio, lo acepta oficialmente y, por consiguiente, contrae la obligación de aplicarlo. En caso necesario, deberá adoptar nuevas disposiciones legislativas o modificar la práctica y la legislación vigentes para que concuerden con el convenio. Debe aplicar el convenio no sólo en el derecho, sino también en la práctica, y presentar memorias sobre su aplicación a la Oficina Internacional del Trabajo.
Recomendación	Las recomendaciones internacionales del trabajo no son objeto de ratificación, sino que enuncian directrices generales o técnicas, que se deben aplicar en el plano nacional. Muchas veces dan orientaciones detalladas para complementar los principios formulados en los convenios y también sobre temas no cubiertos en ellos.
Remuneración	Sueldo o salario básico y cualesquiera emolumentos adicionales, pagaderos directamente, en efectivo o en especie, por el empleador al trabajador, en razón del empleo de este último.
Resolución	Es la expresión oficial de la voluntad o la opinión sobre un tema que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo.
Sexo	Se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, que son universales. Se debe emplear la palabra “sexo” siempre que se hable de mujeres y hombres como pertenecientes a dos categorías físicas distintas, por ejemplo, cuando se desglosan, según el sexo, los datos estadísticos.
Tripartito	En la OIT se emplea esta palabra para describir la igualdad de participación y de representación de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Variable social del sexo=Género

Se refiere a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que se aprenden, que cambian con el tiempo y que varían mucho según las culturas o en cada una de ellas. Se trata de una variable socioeconómica que se emplea para analizar funciones, responsabilidades, limitaciones y oportunidades de los hombres y las mujeres en cualquier caso. En las funciones y necesidades correspondientes influyen la edad, la raza, el origen étnico, la clase social, la religión y otros tipos de ideologías, así como el entorno geográfico, económico y político. En un contexto social dado, pueden ser flexibles o rígidas, parecidas o diferentes y complementarias o contrapuestas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
y

MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL
DIRECCIÓN NACIONAL DE LA MUJER

SEMINARIO-TALLER
"NORMAS INTERNACIONALES DE ESPECIAL INTERÉS PARA LAS
MUJERES EN EL MUNDO LABORAL"

MEDIDAS ESTABLECIDAS EN LA PALATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING PARA LA
MUJER EN EL PLANO LABORAL

153. La participación de la mujer en la fuerza laboral sigue aumentando; en casi todas partes ha aumentado el trabajo de la mujer fuera del hogar, aunque no se ha aligerado en consecuencia su carga de trabajo no remunerado en el hogar y en la comunidad. Los ingresos que aporta la mujer son cada vez más necesarios en hogares de todo tipo. En algunas regiones han aumentado las actividades empresariales y otras actividades autónomas de la mujer, en particular en el sector no estructurado. En muchos países son mujeres la mayoría de los trabajadores empleados en condiciones especiales, a saber, las personas que trabajan en forma temporal, eventual, las que tienen varios empleos a jornada parcial, los trabajadores por contrata y los que trabajan en su propio domicilio.

158. Esas tendencias se han caracterizado por los salarios bajos, poca o ninguna protección de las normas laborales, deficientes condiciones de trabajo particularmente con respecto a la seguridad y la salud ocupacional de la mujer, bajos niveles de especialización profesional y la falta de seguridad social y seguridad en el empleo, tanto en el sector estructurado como en el no estructurado. El desempleo de la mujer es un problema grave que va en aumento en muchos países y sectores. Las trabajadoras jóvenes del sector no estructurado y el sector rural y las trabajadoras migrantes siguen siendo las categorías menos protegidas por la legislación laboral y las leyes de inmigración. Las mujeres, particularmente las que son jefas del hogar con niños pequeños, tienen escasas oportunidades de empleo debido, entre otras cosas, a que las condiciones de trabajo no son flexibles y a que los hombres y la sociedad no comparten lo suficiente las responsabilidades familiares.

161. Muchas de las mujeres que tienen un trabajo remunerado tropiezan con obstáculos que les impiden realizar su potencial. Si bien cada vez es más frecuente que haya algunas mujeres en los niveles administrativos inferiores, a menudo la discriminación psicológica impide que sigan ascendiendo. La experiencia del hostigamiento sexual es una afrenta a la dignidad de la trabajadora e impide a las mujeres efectuar una contribución acorde con sus capacidades. La inexistencia de un entorno de trabajo propicio para la familia, incluida la falta de servicios de guardería infantil apropiados y asequibles y los horarios de trabajo poco flexibles, impiden además a las mujeres realizar su pleno potencial.

Objetivo estratégico F.1. Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos

Medidas que han de adoptarse

165. Medidas que han de adoptar los gobiernos:

- a) Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor;
- b) Aprobar y aplicar leyes contra la discriminación por motivos de sexo, en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y el ascenso, en la concesión de prestaciones laborales y de seguridad social y en las condiciones de trabajo;
- c) Adoptar medidas apropiadas para tener en cuenta el papel y las funciones reproductivas de la mujer y eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores, tales como no contratar o despedir a mujeres debido al embarazo o la lactancia materna, o exigir pruebas de utilización de anticonceptivos, y adoptar medidas eficaces para garantizar que las mujeres embarazadas, las mujeres con licencia de maternidad o las mujeres que se reintegran al mercado laboral después de tener hijos no sufran discriminación alguna;
- d) Elaborar mecanismos y tomar medidas positivas que permitan a la mujer participar plenamente y en condiciones de igualdad en la formulación de políticas y en la definición de estructuras por medio de organizaciones como los ministerios de hacienda y comercio, las comisiones económicas nacionales, los institutos de investigación económica y otros organismos fundamentales, así como mediante su participación en los órganos internacionales pertinentes;
- e) Empezar reformas legislativas y administrativas que otorguen a la mujer iguales derechos que los hombres a los recursos económicos, incluso a la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, al crédito, a la herencia, a los recursos naturales y a la tecnología nueva apropiada;
- f) Revisar los sistemas nacionales de impuestos sobre la renta y de impuestos sobre la herencia y los sistemas de seguridad social con objeto de eliminar cualquier posible discriminación contra la mujer;
- g) Tratar de llegar a un conocimiento más completo en materia de trabajo y empleo, entre otras cosas, mediante actividades para medir y comprender mejor el tipo, el alcance y la distribución del trabajo no remunerado, particularmente el trabajo de cuidar de los familiares a cargo y el trabajo no remunerado realizado para las empresas o explotaciones agrícolas familiares, y estimular el intercambio y la

difusión de información sobre los estudios y la experiencia en esta materia, inclusive la formulación de métodos para determinar su valor en términos cuantitativos que permitan eventualmente la posibilidad de reflejar dicho valor en cuentas que puedan producirse por separado, aunque de manera coherente con las cuentas nacionales básicas;

Revisar y reformar las leyes que regulen el funcionamiento de las instituciones financieras a fin de que éstas presten servicios a las mujeres en las mismas condiciones que se aplican a los hombres;

Facilitar, a los niveles apropiados, que los procesos presupuestarios sean más abiertos y transparentes;

Revisar y aplicar políticas nacionales que apoyen los mecanismos nacionales de ahorro, crédito y préstamo para la mujer;

Lograr que las políticas nacionales relacionadas con los acuerdos comerciales internacionales y regionales no tengan efectos perjudiciales para las actividades económicas nuevas y tradicionales de la mujer;

Velar por que todas las empresas, incluidas las empresas transnacionales, cumplan las leyes y códigos nacionales, las normas de seguridad social, los acuerdos, instrumentos y convenios internacionales vigentes, incluidos los relativos al medio ambiente, y otras leyes pertinentes;

Modificar las políticas de empleo a fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares;

Establecer mecanismos y otros foros que permitan a las empresarias y a las trabajadoras contribuir a la formulación de las políticas y programas que estén elaborando los ministerios económicos y las instituciones financieras;

Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen la igualdad de oportunidades, adoptar medidas positivas y asegurar su cumplimiento en los sectores público y privado por distintos medios;

Utilizar en la formulación de las políticas macroeconómicas y microeconómicas y sociales el análisis de género a fin de vigilar las repercusiones de género y modificar las políticas en los casos en que esas repercusiones sean perjudiciales;

Fomentar políticas y medidas que tengan en cuenta el género a fin de crear las condiciones para que la mujer pueda participar en un pie de igualdad con el hombre en los campos técnico, administrativo y empresarial;

Reformar las leyes o aplicar políticas nacionales en apoyo del establecimiento de una legislación laboral que garantice la protección de todas las trabajadoras, incluidas las prácticas de trabajo seguras, el derecho a organizarse y el acceso a la justicia.

Objetivo estratégico F.5. Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo

Medidas que han de adoptarse

178. Medidas que han de adoptar los gobiernos, los empleadores, los empleados, los sindicatos y las organizaciones de mujeres:

- a) Aplicar y hacer cumplir leyes y reglamentos y promover códigos de conducta que aseguren la aplicación en pie de igualdad de las Normas Internacionales del Trabajo, como el Convenio No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor;
- b) Promulgar y hacer cumplir las leyes e introducir medidas de aplicación, incluso mecanismos de recurso y el acceso a la justicia en caso de incumplimiento, a fin de prohibir la discriminación directa e

indirecta por motivos de sexo, estado civil o situación familiar en relación con el acceso al empleo y las condiciones de empleo, con inclusión de la capacitación, los ascensos, la salud y la seguridad, y en relación con el despido y la seguridad social de los trabajadores, incluso la protección legal contra el hostigamiento sexual y racial;

- c) Promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y los ascensos y en la concesión de las prestaciones de empleo y la seguridad social, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo discriminatorias y el hostigamiento sexual; se deben establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente esas leyes;
- d) Eliminar las prácticas discriminatorias utilizadas por los empleadores basadas en las funciones reproductivas de la mujer, incluida la denegación de empleo y el despido de mujeres debido al embarazo o la lactancia;
- e) Elaborar y promover programas y servicios de empleo para las mujeres que ingresan por primera vez o se reincorporan al mercado de trabajo, especialmente las mujeres pobres de las zonas urbanas y rurales, las mujeres jóvenes y las mujeres que se hayan visto afectadas por programas de ajuste estructural;
- f) Aplicar y supervisar programas de empleo equitativo y de acción positiva en los sectores público y privado para superar la discriminación sistémica contra las mujeres en el mercado de trabajo, en particular contra las mujeres con discapacidad y las mujeres de otros grupos desfavorecidos, en las esferas de la contratación, la retención y los ascensos, y la formación profesional de las mujeres en todos los sectores;
- g) Eliminar la segregación en las ocupaciones, especialmente promoviendo una participación igual de la mujer en trabajos de alta especialización y en los puestos de dirección y mediante otras medidas, tales como el asesoramiento y la colocación, que promuevan las perspectivas de carrera y la movilidad ascendente en el mercado de trabajo, y estimulando la diversificación de las posibilidades ocupacionales de las mujeres y los hombres; alentar a las mujeres a realizar trabajos no tradicionales, especialmente en la esfera de la ciencia y la tecnología, y alentar a los hombres a buscar empleo en el sector social;
- h) Reconocer que la negociación colectiva constituye un derecho y es un mecanismo importante para eliminar las desigualdades en la remuneración de las mujeres y mejorar las condiciones de trabajo;
- i) Promover la elección de mujeres como dirigentes sindicales y asegurar que se garantice a las dirigentes sindicales la protección en el empleo y la seguridad física en el desempeño sus funciones;

- j) Asegurar el acceso a los programas especiales que se elaboren para permitir a las mujeres con discapacidad obtener y mantener un puesto de trabajo y asegurar su acceso a la enseñanza y a la formación a todos los niveles adecuados, de conformidad con las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad³⁰; modificar las condiciones de trabajo, en la medida de lo posible, a fin de adecuarlas a las necesidades de las mujeres con discapacidad, a las que se debe ofrecer protección legal contra la pérdida infundada del puesto de trabajo debido a su discapacidad;
- k) Incrementar los esfuerzos por eliminar las diferencias entre la remuneración de las mujeres y de los hombres, adoptar medidas para aplicar el principio de la remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor mediante el mejoramiento de la legislación, incluido el cumplimiento de la legislación y las normas laborales internacionales, y promover los planes de evaluación de las funciones con criterios imparciales en cuanto al género;
- l) Establecer o fortalecer los mecanismos de decisión judicial en materias relacionadas con la discriminación en la remuneración;
- m) Fijar plazos para eliminar todas las formas de trabajo infantil que sean contrarias a las normas internacionalmente aceptadas y asegurar el pleno cumplimiento de las leyes vigentes al respecto y, cuando proceda, promulgar la legislación necesaria para aplicar la Convención sobre los Derechos del Niño y las normas de la Organización Internacional del Trabajo a fin de proteger a los niños que trabajan, sobre todo los niños de la calle, mediante la provisión de servicios adecuados de salud y educación y otros servicios sociales;
- n) Asegurar que en las estrategias para eliminar el trabajo infantil se aborden también, cuando proceda, las demandas excesivas que se hacen a algunas niñas en lo relativo a las labores no remuneradas en su propio hogar y en otros hogares;
- o) Revisar, analizar y, según proceda, reformular las escalas de sueldos y salarios en las profesiones en que predominan las mujeres, como la enseñanza, la enfermería y la atención de los niños, con miras a mejorar su categoría y aumentar la remuneración conexas;
- p) Facilitar el empleo productivo de las trabajadoras migrantes documentadas (incluidas las mujeres reconocidas como refugiadas con arreglo a la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951), mediante un mayor reconocimiento de la educación y de los títulos, diplomas y credenciales extranjeros y la adopción de un criterio integral en lo que respecta a la formación necesaria para incorporarse al mercado de trabajo, formación que debe incluir la enseñanza del idioma del país.

Objetivo estratégico F.6. Fomentar la armonización de las responsabilidades de la mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia

Medidas que han de adoptarse

179. Medidas que han de adoptar los gobiernos: .

- a) Adoptar políticas para asegurar la protección apropiada de las leyes laborales y los beneficios de la seguridad social a los empleos en jornada parcial y los empleos temporales, a los trabajadores estacionales y a los que trabajan en el hogar, para promover las perspectivas de carrera sobre la base de condiciones de trabajo que concilien las responsabilidades laborales con las familiares;
- b) Asegurar que las mujeres y los hombres puedan decidir libremente y en un pie de igualdad si trabajan en jornada completa o jornada parcial, y examinar la posibilidad de proporcionar una protección adecuada a los trabajadores atípicos en lo relativo al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social;
- c) Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover que la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad, incluso mediante leyes, incentivos o estímulos apropiados, y promover además que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras;
- d) Elaborar políticas, entre otras cosas, en la esfera de la enseñanza, para modificar las aptitudes que refuerzan la división del trabajo sobre la base del género, con objeto de promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en lo relativo a la atención de los niños y los ancianos;
- e) Mejorar el desarrollo de tecnologías que faciliten el trabajo profesional, así como el trabajo doméstico, y promover el acceso a esas tecnologías, estimular la autosuficiencia y las actividades generadoras de ingresos, transformar dentro del proceso productivo los papeles establecidos en función del género y dar a las mujeres la posibilidad de cambiar los trabajos mal remunerados por otros mejores;
- f) Examinar una serie de políticas y programas, incluso las leyes sobre seguridad social y los regímenes fiscales, de conformidad con las prioridades y las políticas nacionales, para determinar cómo promover la igualdad de género y la flexibilidad en el modo en que las personas dividen su tiempo entre la educación y la formación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares, las actividades voluntarias y otras formas de trabajo, descanso y esparcimiento socialmente útiles, y en el modo en que obtienen beneficios de esas actividades.