

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

**Oficina Internacional del Trabajo**

# Índice

Prefacio al anterior ABC de los derechos de las trabajadoras	vi
Prefacio al nuevo ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género	viii
Introducción	1
Normas laborales que promueven los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género	1
1. Cómo emplear esta guía	1
2. La igualdad de género en el mandato de la OIT	2
3. Convenios y Recomendaciones internacionales del trabajo	2
4. Historia de la implantación de normas para promover los derechos de las trabajadoras y la igualdad entre hombres y mujeres	3
5. Igualdad de género — Un derecho humano fundamental	4
6. Normas internacionales del trabajo, legislación internacional y legislación nacional	5
7. Aplicación y cumplimiento en el nivel nacional	6
8. La implantación de normas por parte de la OIT y otros medios de acción	7
Acceso al empleo	9
Accidentes del trabajo, prestación por	9
Acción afirmativa (o positiva)	10
Acoso y presiones (intimidación, hostigamiento)	11
Acoso sexual	12
Actividad económica	13
Adeudos a los trabajadores en casos de insolvencia de los empleadores	14
Administración del trabajo	14
Análisis y evaluación	15
Anuncios de trabajo	16
(Ofertas de empleo)	16
Asistencia a los hijos y a la familia, servicios y medios para la	17
Benceno	17
Carga de la prueba	18
Cerusa (pintura)	18
Condiciones y prestaciones derivadas del empleo	19
Cooperativas	19
Compensaciones y sanciones	21
Clandestino, trabajo	21
Desempleo estructural	21
Despido (terminación de la relación de trabajo)	22

<b>División del trabajo</b> _____	<b>23</b>
<b>Domésticos, trabajadores</b> _____	<b>24</b>
<b>Desempleo, prestaciones de</b> _____	<b>25</b>
<b>Descanso de la maternidad</b> _____	<b>26</b>
<b>Descripción del puesto de trabajo</b> _____	<b>27</b>
<b>Discapacidades, personas con</b> _____	<b>27</b>
<b>Discriminación</b> _____	<b>27</b>
<b>Discriminación indirecta</b> _____	<b>29</b>
<b>Educación</b> _____	<b>29</b>
<b>Empleado</b> _____	<b>30</b>
<b>Empleo por cuenta propia</b> _____	<b>31</b>
<b>Enfermedad, seguro de</b> _____	<b>31</b>
<b>Enfermería, personal de</b> _____	<b>32</b>
<b>Estado civil</b> _____	<b>33</b>
<b>Estadísticas del trabajo</b> _____	<b>33</b>
<b>Evaluación y clasificación de los puestos de trabajo</b> _____	<b>34</b>
<b>Familias monoparentales a cargo de una mujer</b> _____	<b>34</b>
<b>Formación profesional</b> _____	<b>35</b>
<b>Género</b> _____	<b>36</b>
<b>Género, análisis por</b> _____	<b>36</b>
<b>Género, diferencia debida al</b> _____	<b>37</b>
<b>Géneros, equidad entre los</b> _____	<b>37</b>
<b>Género, igualdad con respecto al</b> _____	<b>37</b>
<b>Género, integración del</b> _____	<b>37</b>
<b>Género y desarrollo y mujeres en el proceso de desarrollo</b> _____	<b>39</b>
<b>Higiene en el lugar de trabajo</b> _____	<b>39</b>
<b>Identidad cultural, respeto a la</b> _____	<b>40</b>
<b>Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo</b> _____	<b>41</b>
<b>Igualdad de remuneración (sueldo)</b> _____	<b>41</b>
<b>Indígenas y tribales, pueblos</b> _____	<b>43</b>
<b>Información</b> _____	<b>43</b>
<b>Inspección del trabajo</b> _____	<b>44</b>
<b>Invalidez, prestación por</b> _____	<b>45</b>
<b>Jóvenes, empleo de los</b> _____	<b>45</b>
<b>Libertad de asociación sindical y el derecho de sindicación</b> _____	<b>46</b>
<b>Licencia por una enfermedad familiar</b> _____	<b>47</b>
<b>Licencia pagada de estudios</b> _____	<b>47</b>
<b>Licencia parental</b> _____	<b>48</b>

Maternidad, protección de la _____	49
Maternidad, protección de la salud durante la _____	51
Maestras _____	52
Migrantes, trabajadores _____	53
Medidas disciplinarias _____	55
Minas, trabajo subterráneo en las _____	55
Mundialización _____	56
Negociación colectiva _____	57
Niñas trabajadoras _____	58
No estructurado, sector _____	59
Ocupaciones no tradicionales _____	60
Organizaciones de empleadores _____	61
Ordenadores, (utilización de) _____	61
Orientación profesional _____	62
Oportunidades profesionales _____	63
Peso máximo _____	64
Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez) _____	64
Política de empleo y promoción del empleo _____	65
Plantaciones, trabajadoras de las _____	65
Prestaciones de maternidad, económicas y médicas _____	66
Prestaciones familiares _____	67
Principios y derechos fundamentales en el trabajo _____	67
Programas especiales de obras públicas _____	68
Prueba, período de _____	68
Químicos, productos _____	69
Radiaciones, protección contra las _____	69
Rayos X _____	70
Reclamación, procedimientos de _____	70
Recursos humanos, desarrollo de los _____	71
Responsabilidades familiares, trabajadores con _____	72
Salud en el trabajo, servicios de _____	73
Segregación ocupacional _____	73
Servicios públicos de empleo y agencias privadas de empleo _____	74
Selección, exámenes y entrevistas de _____	75
Seguridad social/protección social _____	75
Sobrevivientes, prestación a _____	77
Sindicatos _____	77
Servicios y equipos _____	78

<b>Techo de cristal</b> _____	<b>79</b>
<b>Tiempo parcial, trabajo a</b> _____	<b>80</b>
<b>Trabajo a domicilio</b> _____	<b>81</b>
<b>Trabajo del hogar</b> _____	<b>82</b>
<b>Trabajo, duración del tiempo de</b> _____	<b>82</b>
<b>Trabajo infantil</b> _____	<b>83</b>
<b>Trabajadoras lactantes</b> _____	<b>84</b>
<b>Trabajo nocturno</b> _____	<b>84</b>
<b>Trabajadoras rurales</b> _____	<b>86</b>
<b>(agricultura y otras ocupaciones rurales)</b> _____	<b>86</b>
<b>Zonas francas de exportación</b> _____	<b>87</b>

## ***Prefacio al anterior ABC de los derechos de las trabajadoras***

Se reconoce cada vez más que el desconocimiento que tienen las mujeres acerca de sus derechos es una limitación que coarta el ejercicio efectivo de sus derechos adoptado tanto por las legislaciones nacionales como por las normas internacionales. La difusión de información sobre los derechos en favor de las mujeres es, pues, un instrumento fundamental para mejorar la condición de la mujer en la sociedad.

La OIT, por intermedio de su Proyecto interdepartamental sobre *la igualdad de las mujeres en materia de empleo*, desarrolla, en este contexto, un tema de trabajo específico sobre «Estrategias para divulgar información sobre los derechos de la mujer» que incluye el diseño de estrategias de información y la producción de una *guía para los instructores* en varios módulos didácticos, materiales estos destinados a estimular la adopción de medidas en este campo y en relación con las normas internacionales del trabajo.

Esta serie de *materiales informativos básicos* se compone de:

- el *ABC de los Derechos de las Trabajadoras: Guía Práctica*;
- un folleto;
- una guía de bolsillo sobre las disposiciones de los convenios y recomendaciones de la OIT que se refieren a las trabajadoras;
- varios pósters; y
- una cinta de vídeo.

La *guía para los instructores* consta de:

- **un módulo introductorio**
- **Módulo 1** — El papel de la OIT y de las Naciones Unidas en la promoción de los derechos de las trabajadoras;
- **Módulo 2** — Las normas internacionales del trabajo sobre las trabajadoras; y
- **Módulo 3** — Acción en el plano nacional para fomentar los derechos de las trabajadoras.

Se ha preparado, además, una *guía del usuario* para facilitar el empleo los materiales citados. Este juego de materiales es parte del Proyecto interdepartamental sobre *la igualdad de las mujeres en materia de empleo* y ha sido realizado por el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín.

Quienes han intervenido en este proyecto esperan sinceramente que las distintas estructuras de la OIT, y también los organismos gubernamentales, las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores, las organizaciones no gubernamentales y otras entidades pertinentes, hagan uso de estos materiales y también que los adapten a las situaciones locales acrecentando su adecuación en los diferentes contextos.

El Proyecto interdepartamental sobre *la igualdad para las mujeres en materia de empleo*, es una iniciativa de carácter interdisciplinaria de la OIT que examina un número de cuestiones de importancia capital respecto a la igualdad para las mujeres en el empleo con miras a obtener un conocimiento amplio de los nexos que existen entre los diversos elementos que entran en juego en este campo. El equipo del proyecto proviene de distintos

departamentos técnicos de la OIT y está formado por economistas, sociólogos, abogados, estadísticos y especialistas en relaciones industriales, seguridad social, derechos humanos, formación profesional y condiciones de trabajo. Se espera que los datos, materiales y conocimientos generados por el proyecto guíen el trabajo futuro de la OIT y que también resulten útiles para las tres categorías de mandantes de la OIT — las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, y los gobiernos de los Estados Miembros — y otros grupos directamente involucrados.

*Eugenia Date-Bah, Jefe de Proyecto,  
Proyecto interdepartamental sobre la  
igualdad de las mujeres en materia de empleo,  
Oficina Internacional del Trabajo*

## ***Prefacio al nuevo ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género***

Me complace sobremanera presentar este *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, que espero constituya una valiosa fuente de información para las mujeres y los hombres que trabajan y para todos aquellos interesados por los temas relacionados con la igualdad de género. Esta guía está dirigida específicamente a un público no experto ni formado académicamente en estas materias, pero deseoso de mejorar su conocimiento de las cuestiones jurídicas y de los avances socioeconómicos en este terreno. Se trata de una versión actualizada, revisada y sustancialmente ampliada del anterior *ABC de los derechos de la mujer trabajadora: Guía práctica*.

Este libro se centra en la igualdad de derechos en el mundo del trabajo y abarca también importantes avances sociales y económicos. Si bien se constatan algunos progresos, las estadísticas siguen mostrando la existencia de una enorme distancia entre los derechos reconocidos jurídicamente y la situación real de las mujeres que trabajan.

A pesar de los avances considerables alcanzados para extender los derechos de la mujer y para reconocer su presencia en el mercado laboral, las mujeres continúan confinadas en una posición mucho más vulnerable que sus homólogos masculinos: sus empleos siguen concentrados en el trabajo no estructurado y de escasa calificación, y con ingresos o prestaciones de seguridad social insuficientes como para permitirles vivir con independencia. La participación de las mujeres en puestos directivos de alta dirección y de toma de decisiones es muy limitada. En la mayoría de las sociedades continúan prevaleciendo como modelo las funciones tradicionales del hombre como sostén de la familia, a pesar de que las estructuras familiares han evolucionado y que proliferan las familias encabezadas por mujeres quienes son la única fuente de ingresos de las mismas. Es obvio que aún queda mucho por hacer para conseguir la igualdad de género tanto en el marco jurídico como en la práctica.

Desde la publicación de la versión anterior de esta guía en 1994, y particularmente como resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, se han redoblado los esfuerzos para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Una de las áreas de capital importancia identificadas en la Plataforma de Acción adoptada en la Conferencia de Beijing fue necesidad de fomentar los derechos de la mujer, y la OIT ha contribuido en su puesta en práctica poniendo un especial énfasis en la promoción de la aplicación universal de las normas laborales fundamentales de la OIT y, como prioridad, que todo el mundo tenga conciencia y conocimiento de las bases jurídicas de los derechos de las trabajadoras.

Esta nueva publicación ha sido ampliada sustancialmente para incorporar los cambios socioeconómicos de los últimos tiempos especialmente importantes para las mujeres que trabajan y para la igualdad de género. Estos cambios quedan reflejados en las entradas: *Zonas francas de exportación, Género, Análisis por género, Igualdad con respecto al género, Equidad entre los géneros, Diferencia debida al género, Género y desarrollo y mujeres en el proceso de desarrollo, Integración del género, Niñas trabajadoras y Techo de cristal*. Se han añadido entradas sobre *Negociación colectiva, Libertad de asociación y el derecho a crear organizaciones y Administración laboral*. Se han incorporado nuevas



disposiciones de la legislación internacional, bien como una nueva entrada, bien incluyéndolas en otra ya existente sobre el tema, en: *Trabajo infantil, Trabajadores con responsabilidades familiares, Principios y derechos fundamentales en el trabajo, Trabajo a domicilio, Trabajo nocturno, Trabajo a tiempo parcial, Servicios públicos de empleo y agencias privadas de empleo, y Trabajo subterráneo en las minas*. Asimismo, las tendencias hoy observables en los niveles nacional y supranacional se indican, por ejemplo, en la introducción y en las entradas *Carga de la prueba, Licencia parental y Compensaciones y sanciones*.

Este nuevo *ABC* ha incorporado las disposiciones de los Convenios de la OIT núm. 175 (1994) y núm. 177 (1996), relativos al *trabajo a tiempo parcial* y al *trabajo a domicilio*, respectivamente, que apuntan a conseguir la igualdad de derechos y de trato para los trabajadores entre los que son mayoritarias las mujeres. Los Convenios núm. 171 (1990) y núm. 176 (1995), relativos al *trabajo nocturno* y a la *seguridad y salud en las minas*, ya no contienen la anterior exclusión de la mujer en esas áreas, sino que buscan la protección de *todos* los trabajadores. Este enfoque ayuda a promover la igualdad de oportunidades en todos los sectores del trabajo y por lo mismo impide que tengan repercusiones negativas sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo.

En 1998, la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Esta Declaración subraya que todos los Estados Miembros tienen la obligación de respetar los principios fundamentales aludidos, independientemente de la ratificación de los convenios correspondientes. Por consiguiente, la Declaración refuerza los esfuerzos nacionales e internacionales para aplicar normas de igualdad en el mundo del trabajo.

En la Plataforma de Acción de Beijing se destacó como tema de preocupación el insuficiente conocimiento de las mujeres acerca de sus propios derechos. En respuesta a esa preocupación, la revisión y publicación de este nuevo *ABC* representa un esfuerzo por parte de la OIT en su seguimiento de la Conferencia de Beijing y en la preparación de la Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada en el año 2000. En la entrada *Información* el lector encontrará sugerencias acerca de cómo conseguir mayor información sobre estos temas.

Por último, desearía dar las gracias a Ingeborg Heide, con el apoyo del Ministerio de Trabajo de Alemania, por el minucioso esfuerzo desplegado para revisar y actualizar esta guía. Doy las gracias también a los departamentos técnicos, a las oficinas regionales y al Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, que han aportado su contribución a esta nueva edición. El agradecimiento ha de hacerse extensivo también a Simonetta Cavazza, Mara Steccazzini y Petra Ulshofer por sus valiosos comentarios y sugerencias. Y no estaría completo si no incluyera a Caroline Chaigne-Hope por su meticulosa corrección de pruebas.

*Jane Zhang,  
Directora, Oficina para la Igualdad de  
Género,  
Oficina Internacional del Trabajo.*

# Introducción

## Normas laborales que promueven los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género

Ingeborg Heide<sup>1</sup>

### 1. *Cómo emplear esta guía*

Mejorar el nivel de los conocimientos legales acerca de las cuestiones de género ha sido un elemento de creciente preocupación para la OIT. Si bien es muy cierto que el marco normativo para promover la igualdad de género se ha ido perfeccionando constantemente en los niveles nacional e internacional, también lo es que sigue existiendo un marcado desfase entre los derechos garantizados «sobre el papel» y la situación real. Las mejores disposiciones jurídicas resultarán ineficaces si no son conocidas y si no son aplicadas en la práctica. Para combatir la discriminación y luchar por un mejor equilibrio de géneros en todos los sectores del empleo, remunerado y no remunerado, así como en el capítulo de la toma de decisiones en la esfera laboral, son necesarios el conocimiento de los derechos legales y la existencia de mecanismos para imponer su cumplimiento.

Esta guía práctica está pensada para salvar este desfase. Ordenada alfabéticamente por temas, se centra básicamente en las obligaciones de los Estados y los empleadores y en los derechos de los trabajadores con relación a las cuestiones de género derivadas del *corpus* de normas laborales internacionales de la OIT (Convenios y Recomendaciones). Refleja asimismo otros avances y tendencias importantes en el derecho internacional (por ejemplo, instrumentos legales de las Naciones Unidas), de la legislación supranacional (como las directivas de la Unión Europea), y en las leyes y prácticas nacionales.

Se han incluido, además, un número de términos de carácter político, legal y socioeconómico porque son muy aludidos o especialmente importantes para las trabajadoras y la igualdad de género. Entre éstos figuran, por ejemplo: *Acción afirmativa*, *Zonas francas de exportación*, *Niñas trabajadoras*, *Integración del género* y *Techo de cristal*. También se encontrarán en la guía entradas sobre mecanismos de aplicación y normas de procedimiento, tales como *Carga de la prueba* y *Compensaciones y sanciones*. Aquellos términos y frases que no se explican por sí mismos son definidos y explicados.

Para cada entrada o tema específico abordado se resumen con claridad las disposiciones pertinentes de los diversos instrumentos legales antes mencionados y se ofrece una relación de los mismos.<sup>2</sup>

En el caso de las normas internacionales del trabajo, se emplean palabras y frases específicas para reflejar el carácter obligatorio de una disposición. Formulaciones como, por ejemplo, «cada Miembro deberá...» o «cada trabajador recibirá...» establecen habitualmente una

---

<sup>1</sup> Oficina para la Igualdad de Género, Oficina Internacional del Trabajo.

obligación legal y/o un derecho legal. Este efecto legal sólo surge, en general, a partir de la ratificación de la norma, aunque ciertos principios fundamentales pueden ser considerados como leyes internacionales obligatorias con independencia de que hayan sido ratificados o no.

Los Estados que por no haber ratificado una determinada norma *no* están obligados a su cumplimiento, deben orientar sus políticas, sin embargo, basándose en los objetivos y contenido de esa norma. En la presente guía se emplean con frecuencia expresiones como «se debe» o «se debería» para indicar que las disposiciones descritas pueden ser obligatorias para los países que las han ratificado y no obligatorias para otros. Esto último no se aplica a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que deben ser respetados y promovidos en todos los Estados Miembros de la OIT (ver sección 5), y cuando se describe el contenido de una norma específica.

Al final cada entrada se remite, cuando es pertinente, a otros temas relacionados con la misma en esta misma guía.

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

La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Así se declara en el Preámbulo de la Constitución de la OIT de 1919. Ya en aquel entonces, inmediatamente después de la Primera Guerra Mundial, la *protección de las mujeres y el principio de salario igual por un trabajo de igual valor* se resaltaban como campos que requerían una acción inmediata. En Filadelfia, en 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Declaración, incluida hoy como un anexo de la Constitución, en la que se proclama que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». Y en la misma Declaración se afirma, además, que «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos».

Los derechos de las mujeres trabajadoras constituyen una parte esencial de los valores, principios y objetivos que están en el seno del mandato de la OIT para promover la justicia social. Mientras que su adhesión a este objetivo ha sido siempre constante, su modo de actuar ha cambiado considerablemente, sin embargo, en respuesta a la evolución de las funciones de las mujeres y los hombres en la sociedad. Las ideas acerca de una división «tradicional» del trabajo entre trabajo remunerado y trabajo familiar o de cuidados familiares no remunerado, han experimentado y están experimentando aún, profundos cambios. La OIT no sólo ha reaccionado ante esos cambios sociales, sino que ha asumido también el liderazgo en el esfuerzo por configurar un futuro más igualitario en el mundo del trabajo.

## **3. *Convenios y Recomendaciones internacionales del trabajo***

Las normas internacionales del trabajo prescriben condiciones mínimas de trabajo y el principio de no discriminación en sus muchos aspectos, y normalmente se aplican a *todos* los trabajadores en general sin distinción de sexos.

Un *Convenio* es un tratado internacional abierto a la ratificación de los Estados Miembros de la OIT. Al ratificar un convenio los Estados se vinculan legalmente y contraen la obligación

de aplicarlo en su legislación y en la práctica. Deben, además, presentar memorias periódicamente a la OIT sobre las medidas que hayan tomado para aplicar el convenio, y se comprometen a aceptar la supervisión de la OIT en lo que se refiere a su cumplimiento. Cuando un convenio no ha sido ratificado todavía por un Estado Miembro, constituye una meta que se debe alcanzar. De hecho, millones de trabajadores están amparados por leyes nacionales en las que inciden concretamente los Convenios de la OIT, aunque su país no los haya ratificado aún.

Las *Recomendaciones* establecen directrices generales no vinculantes destinadas a encauzar la política y la práctica nacionales, y pueden ser utilizadas como fuente de inspiración o interpretación. En muchos casos complementan las disposiciones contenidas en un Convenio paralelo sobre el mismo tema.

Los Convenios y Recomendaciones de la OIT son adoptados por la *Conferencia Internacional del Trabajo*, que se reúne anualmente. Delegados de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores se dan cita cada mes de junio en Ginebra para discutir, adoptar y supervisar las normas que rigen el mundo del trabajo.

Los países que han ratificado un Convenio deben aplicarlo. Deben derogar y modificar cualquier disposición legislativa y reglamentos o procedimientos administrativos que no esté en consonancia con las disposiciones del Convenio. Los gobiernos de los Estados que han ratificado un Convenio deben informar periódicamente acerca de su aplicación tanto en la legislación como en la práctica. Las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores tienen derecho a presentar también sus propios informes. En los países que han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita, núm. 144 (1976), todos los interlocutores sociales deben ser consultados antes de que los respectivos gobiernos envíen sus réplicas, propuestas o informes a la OIT. Un órgano tripartito independiente en la Conferencia Internacional del Trabajo, la *Comisión de Aplicación de Normas*, examina y discute el informe de la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Se indican los fallos y se solicita a los gobiernos que los corrijan.

#### ***4. Historia de la implantación de normas para promover los derechos de las trabajadoras y la igualdad entre hombres y mujeres***

Algunas normas están específicamente preparadas para proteger a las mujeres trabajadoras o para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. En las primeras décadas del siglo XX, se tenía la percepción de que las mujeres eran más frágiles que los hombres tanto física como socialmente, por lo que, en consecuencia, no se les debía permitir el acceso a ciertas ocupaciones. Un objetivo primario de esta limitación era salvaguardar la *salud* de las trabajadoras, con especial referencia a la maternidad. Consiguientemente, entre los primeros instrumentos adoptados se contaron las normas mínimas concernientes *la licencia y las prestaciones por maternidad*. Desde principios de la década de 1950, la evolución actual se dirige más bien a privilegiar la promoción de la *igualdad en el empleo* entre los hombres y las mujeres y, más recientemente, a reconocer que la igualdad implica que los hombres y las mujeres *compartan las responsabilidades familiares*.

El Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 3, que cubría el *período anterior y posterior al parto*, fue adoptado en 1919 y revisado en 1952 como Convenio núm. 103, y otra

vez en 2000. El Convenio núm. 89, que prohibía el *trabajo nocturno de las mujeres en la industria*, fue adoptado en 1948 (siguiendo la pauta de Convenios precedentes de 1919 y 1934), y fue flexibilizado mediante el Protocolo de 1990. En ese mismo año, 1990, se adoptaron un nuevo Convenio sobre el trabajo nocturno, núm. 171, y una Recomendación, núm. 178, que protegen ahora a todos los trabajadores, *tanto los hombres como las mujeres*, de los riesgos del trabajo nocturno.

El Convenio núm. 100 y la Recomendación núm. 90, ambos de 1951, establecieron los principios rectores para asegurar la *igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor*, con independencia del sexo. En 1958 se adoptaron el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111 para sentar el principio de *no discriminación* fundada en diversos motivos y entre ellos el sexo, con respecto *al acceso a la formación profesional, al acceso al empleo, y en los términos y condiciones de empleo*.

En 1965 se adoptó la Recomendación núm. 123 sobre el empleo de las *mujeres con responsabilidades familiares*, que invita a las autoridades competentes de cada país a aplicar una política encaminada a permitir que las mujeres con responsabilidades familiares, y que trabajan fuera de su hogar, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto o estar expuestas a discriminación alguna. A partir de entonces fue ganando terreno la convicción de que todo cambio en la función tradicional de las mujeres debía ir acompañado por un cambio en la función atribuida a los hombres, reflejando una mayor participación de los hombres en las tareas familiares y domésticas, y así fueron adoptados en 1981 el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156, y la correspondiente Recomendación, núm. 165. Estos instrumentos se aplican tanto a los *hombres* como a las *mujeres* con responsabilidades familiares respecto a los hijos a cargo y a otros miembros de su familia directa que de modo evidente necesitan su cuidado o sostén, y buscan facilitar su derecho al empleo sin ser objeto de discriminación como resultado de sus responsabilidades familiares.

El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, núm. 175, y la correspondiente Recomendación, núm. 182, adoptados en 1994, apuntan a conseguir un trato igual para los *trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial*, grupo este último integrado mayoritariamente por mujeres. El Convenio sobre el trabajo a domicilio, núm. 177 y su Recomendación, núm. 184, adoptados en 1996, contribuirán a mejorar la situación de millones de *trabajadores a domicilio*, siendo una gran mayoría de ellos mujeres. El Convenio núm. 182 y la Recomendación núm. 190, para prohibir y erradicar las *peores formas de trabajo infantil*, tienen también un componente de género, puesto que instan a que sea tenida en cuenta la especial situación de las niñas.

## **5. Igualdad de género — Un derecho humano fundamental**

La OIT ha designado ocho Convenios como inclusivos de principios y derechos fundamentales. Dos de ellos tienen el objetivo específico de promover la igualdad de género: el Convenio núm. 100, de 1951, concerniente a la igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor, y el Convenio núm. 111, de 1958, relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación.

La *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su Seguimiento*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, establece las

siguientes áreas en las que deben promoverse y hacer realidad los derechos y principios fundamentales: (a) *la libertad de asociación* y el reconocimiento efectivo del *derecho de negociación colectiva*; (b) la eliminación de todas las formas de *trabajo forzoso u obligatorio*; (c) la abolición efectiva del *trabajo infantil*; y (d) la eliminación de la *discriminación en materia de empleo y ocupación*. Esto significa que todos los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación, que emana del propio hecho de pertenecer a la Organización, de respetar, promover y llevar a la práctica los principios concernientes a esos derechos fundamentales sobre los que versan los citados Convenios.

La protección y promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres son, de manera semejante, conceptos básicos que se fundamentan en los derechos humanos internacionales, reconocidos en instrumentos de las Naciones Unidas tales como la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, de 1948; el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, y el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, ambos de 1966; la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, de 1979; la *Convención sobre los Derechos del Niño*, de 1989; la *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*; y la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, de 1995. Sus disposiciones vinculan jurídicamente también a los Estados que no han ratificado los instrumentos específicos de la OIT, pero que sí han ratificado estas normas internacionales de carácter más general.

## **6. Normas internacionales del trabajo, legislación internacional y legislación nacional**

Esta guía se centra en los derechos de las trabajadoras y de igualdad de género derivados de la *legislación internacional* (ver apartados 2-5). Las normas internacionales de trabajo pueden describir principios generales, tales como el de igualdad de remuneración, igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres, y/o normas mínimas. Los Estados, individualmente, pueden ir más allá y proporcionar niveles más altos de protección, por ejemplo un período más largo de licencia por maternidad, u otras disposiciones más favorables. La ley aplicable en un caso individual puede derivar, por lo tanto, del derecho internacional y de la legislación nacional.

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

Aparte de los instrumentos legales de carácter vinculante, existen otras iniciativas regionales o subregionales que pueden influir sobre el desarrollo de la legislación en el nivel nacional. En la región del Caribe, por ejemplo, la Comunidad Caribeña (CARICOM) ha adoptado leyes modelo relativas a la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres;

estos instrumentos se emplean como referencia para la reforma de la legislación. En Asia Meridional, la Asociación para la Cooperación Regional en Asia Meridional (SAARC) está estudiando el anteproyecto de un convenio sobre la trata de mujeres y niños.

## 7. *Aplicación y cumplimiento en el nivel nacional*

En el pasado fueron muchos los países que adoptaron una legislación específica para prohibir la discriminación y promover la igualdad en el empleo. Hoy los esfuerzos se centran cada vez más en conseguir el cumplimiento efectivo de la ley mediante medidas legales, administrativas y de promoción que permitan salvar las distancias todavía existentes entre la legislación y la práctica.

Como resultado de disposiciones aparentemente «neutras» en las leyes o en los convenios colectivos, a menudo las mujeres trabajadoras se encuentran de hecho en situación de desventaja. Tales situaciones pueden implicar un caso de discriminación indirecta. La discriminación, en efecto, puede ser «directa» —cuando se establece una diferencia *distintiva* entre los sexos— o, *aparentemente neutra*, pero que en realidad genera desigualdad: es en este caso cuando se habla de discriminación «indirecta». Ambas manifestaciones de discriminación están cubiertas expresamente en los Convenios correspondientes. Pero la distinción es importante porque mientras que las formas de discriminación *directa* parecen estar en retroceso, los casos de discriminación *indirecta*, que son más difíciles de detectar o constatar, son por el contrario, cada día más numerosos.

En la mayoría de los países, la inspección del trabajo se encarga de supervisar el cumplimiento de la legislación sobre igualdad. A través de la inspección de instalaciones y de los registros, la inspección del trabajo verifica que las empresas que están sometidas a su control cumplan con los requisitos legales. Los servicios de inspección del trabajo proporcionan también información y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores sobre los medios más eficaces para adecuarse a las disposiciones legales. Los inspectores del trabajo están habilitados para remitir las quejas a las autoridades competentes o para incoar actuaciones ante organismos o tribunales de justicia.

Como parte del conjunto de mecanismos nacionales destinados a mejorar la condición de la mujer, algunos países han establecido *oficinas de control y seguimiento* que reciben y estudian los reclamos por prácticas discriminatorias y controlan la puesta en práctica de las medidas contra la discriminación. Estas oficinas pueden facilitar la presentación y resolución de casos individuales. En algunos países, la presentación de una queja ante una comisión de igualdad de oportunidades es un requisito procesal previo para poder iniciar una querrela por discriminación en el empleo.

Según el sistema legal vigente en el país, los tribunales del trabajo u otros organismos competentes podrán regirse por la legislación internacional además de la nacional. Algunos Convenios de la OIT son considerados de efecto inmediato (es decir, aplicables sin necesidad una legislación complementaria), pero en general, los Convenios tienen que ser llevados a la práctica mediante leyes. Una vez que la norma internacional se ha transformado en ley nacional o se ha hecho efectiva a través de una negociación colectiva, la disposición nacional correspondiente suele ser la invocada.

En general, los jueces de los tribunales de trabajo, los abogados y las demás personas implicadas en los procedimientos de litigio son hoy más conscientes de las cuestiones relacionadas con la discriminación sexual. Hay, sin embargo, críticas —y también algunas evidencias— de que en los sistemas jurídicos dominados por hombres no se comprende el problema de la igualdad, y pueden significar entonces un obstáculo para el proceso de aplicación efectiva de la ley. La asistencia legal, una modificación de la carga de la prueba (ver la entrada *Carga de la prueba*) y la protección contra las represalias son herramientas útiles para facilitar las acciones legales en casos de discriminación por razones de sexo.

## **8. *La implantación de normas por parte de la OIT y otros medios de acción***

Los Convenios internacionales del trabajo y las Recomendaciones tienen un importante papel en la promoción de la igualdad, porque representan un consenso internacional y tripartito sobre normas mínimas. Si bien estas normas se aplican generalmente a todos los trabajadores, tanto a los hombres como a las mujeres, un número de ellas tratan específicamente sobre las trabajadoras y los derechos relativos a la igualdad de género, y deben ser respetados y promovidos en todos los programas de la OIT. Como ya se ha dicho, estas normas se refieren a la igualdad de remuneración, a la igualdad de oportunidades y de trato para con los hombres y las mujeres en el empleo, a la protección de la maternidad, a los trabajadores con responsabilidades familiares y al trabajo a tiempo parcial y a domicilio.

El concepto de igualdad en el empleo *no* implica la afirmación de que los hombres y las mujeres son idénticos. Las diferencias biológicas y sociales entre unos y otras, así como sus diferentes necesidades, deben ser consideradas. Las funciones y el lugar ocupados en la sociedad por las mujeres y por los hombres difieren mucho en cualquier sociedad y pueden variar consecuentemente desde una perspectiva histórica y sus respectivas necesidades. En la mayoría de las sociedades, si no en todas, las mujeres tienen que cumplir funciones específicas como madres, amas de casa y proveedoras de las necesidades básicas. Esto determina, a menudo, que se encuentren en una posición desfavorable en cuestiones como el acceso al empleo y a la formación profesional, la igualdad de remuneración, y respecto a los derechos a la propiedad de la tierra y otros recursos esenciales. Para progresar hacia la equidad entre los géneros, y a la hora de diseñar programas y proyectos, es preciso abordar estos desequilibrios existentes.

El establecimiento de normas y la cooperación técnica son dos medios importantes con los que la OIT contribuye a que se alcance la justicia social. Las normas internacionales del trabajo definen objetivos específicos, además de medios y enfoques en la política social, mientras que, por su parte, la cooperación técnica ayuda a lograr el progreso social en términos prácticos. Por otra parte, la cooperación técnica que se presta a petición de los Estados Miembros de la OIT, está ligada a la promoción de las normas internacionales del trabajo y de los derechos humanos, con un enfoque integrador y complementario.

La fijación de normas y la cooperación técnica deben basarse en una investigación y documentación sistemáticas. Para ello, la OIT desarrolla numerosos programas de investigación y compilación y análisis de datos sobre las cuestiones relativas al género. Esta información es puesta a disposición de los mandantes de la OIT y del público a través de publicaciones, bases de datos electrónicas, reuniones, seminarios y talleres.

\* \* \*



La OIT espera que la información contenida en este nuevo *ABC de los derechos de las trabajadoras y de la igualdad de género* contribuya a suscitar el interés y ampliar el conocimiento por las cuestiones de igualdad de género en el mundo del trabajo, animando a quienes se sienten discriminadas a luchar en defensa de sus derechos.

# A

## ***Acceso al empleo***

---

La igualdad de oportunidades para el acceso al empleo tiene que estar garantizada para los trabajadores de ambos sexos, antes y durante el proceso de contratación. Las agencias de empleo deben promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo:

- fomentando la presentación de solicitudes de empleo por parte de todos los trabajadores, hombres y mujeres, que reúnan las debidas condiciones y examinando los registros de contratación correspondiente a ambos sexos;
- rechazando que los posibles empleadores hagan ofertas de empleo discriminatorias, e informándolos de la legislación y las políticas nacionales sobre igualdad de oportunidades;
- informando a los solicitantes acerca de su derecho a la igualdad de oportunidades de empleo.

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

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

*C. 122: Política del empleo, 1964*

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

*C. 88: Servicio del empleo, 1948*

*C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*

*R. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*

*C. 181: Agencias de empleo privadas, 1997*

*R. 188: Agencias de empleo privadas, 1997*

véase también **Anuncios de trabajo (Ofertas de empleo); y Exámenes y entrevistas de selección**

## ***Accidentes del trabajo, prestación por***

---

Todos los trabajadores deben estar asegurados frente a la contingencia de un accidente o una enfermedad resultantes de su trabajo; las contingencias cubiertas por el sistema de prestaciones por accidentes del trabajo son:

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

En los casos de incapacidad de trabajar, o de pérdida total de la capacidad de obtener ingresos, o el fallecimiento del sostén de la familia, la prestación debe consistir en pagos periódicos. Esta prestación puede estar condicionada a la incapacidad de la persona que ha enviudado para sostenerse a sí misma.

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

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

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

ver también **Invalidez, prestación por;** y **Seguridad social/protección social**

### ***Acción afirmativa (o positiva)***

---

La llamada acción afirmativa (o positiva) comprende medidas especiales de carácter temporal destinadas a corregir los efectos de prácticas discriminatorias previas, y tiene por objetivo establecer la igualdad de oportunidades y de trato de hecho entre los hombres y las mujeres. Estas medidas se centran en un grupo particular. Tienen por objeto suprimir y prevenir la discriminación y compensar las desventajas que dimanar de las percepciones, comportamientos y estructuras existentes basados en estereotipos con respecto a la división de funciones femeninas y masculinas en la sociedad. Estas políticas son adoptadas a partir de la observación de que la interdicción legal de la discriminación ha demostrado no ser suficiente para generar equidad en el mundo del trabajo.

La acción afirmativa en favor de las mujeres no debe ser considerada una discriminación contra los hombres en un período de transición. Una vez que las consecuencias de antiguas discriminaciones hayan sido rectificadas, las medidas deben de ser revocadas para evitar una posible discriminación inversa contra los hombres. La acción positiva puede abarcar una amplia gama de medidas, incluidas acciones correctoras como:

- fijar metas, objetivos o cuotas para la participación de la mujer en actividades o sectores, o en niveles de los que anteriormente se han visto excluidas y en los que aún se encuentran insuficientemente representadas;
- promover el acceso de las mujeres a oportunidades más amplias en educación, formación profesional y empleo en sectores no tradicionales y en niveles más altos de responsabilidad;
- favorecer la presencia, en servicios de colocación, orientación profesional y asesoramiento, de personal formado en cuestiones de género y familiarizado con las especiales necesidades de las mujeres empleadas y desempleadas;
- informar y motivar a los empleadores a contratar y ascender a mujeres, especialmente en los sectores y las categorías mencionados;
- eliminar estereotipos;

- promover la participación activa de mujeres en los órganos de adopción de decisiones;
- adecuar las condiciones de trabajo y realizar ajustes en su organización para que se adapten a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares;
- adoptar políticas conformes de cumplimiento en la contratación dentro del marco del gasto público;
- fomentar un mejor reparto de las responsabilidades laborales, familiares y sociales entre hombres y mujeres.

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

La acción afirmativa debe incluir también el reconocimiento de que muchos hombres comparten con las mujeres la preocupación por defender y promover la igualdad de género, y puede ser particularmente útil implicar en ella a otros hombres.

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

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

*C. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

*R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

*C. 159: Readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983*

*R. 168: Readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983*

ver también, **Política de empleo y promoción del empleo; Descripción del puesto de trabajo; y Segregación ocupacional**

### ***Acoso y presiones (intimidación, hostigamiento)***

---

No debe existir en el trabajo ningún abuso emocional, persecución o represalia. Ningún empleado —sea hombre o mujer— debe verse sometido a acoso o presión en ningún estadio ni categoría de empleo. En particular, no debe existir el acoso sexual. Las tareas laborales serán asignadas equitativamente y conforme a criterios objetivos, y de la misma manera se evaluará su rendimiento. Los empleados no deben encontrar obstáculos en el desempeño de las funciones de su trabajo, ni se les debe solicitar la ejecución de tareas adicionales basándose en su sexo. Las víctimas de acoso y presión deben ser protegidas de cualquier represalia o acción disciplinaria a través de medidas adecuadas de prevención y reparación.

El acoso y la presión en el lugar de trabajo pueden adoptar diversas formas de comportamientos ofensivos. Se caracterizan por persistentes ataques de naturaleza

física o psíquica contra un empleado individualmente o contra un grupo de empleados: unos ataques típicamente imprevisibles, irracionales e injustos.

Cada día parece más claro que el acoso y la presión en el lugar de trabajo no es un problema humano meramente individual, sino que está arraigado en un contexto más amplio: social, económico, organizativo y cultural. Como demuestra la investigación, los efectos del acoso constituyen una gravosa carga para el trabajador, la empresa y la comunidad, y debe ser encarado con las medidas apropiadas.

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

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

ver también **Reclamación, procedimientos de; y Acoso sexual**

### ***Acoso sexual***

---

Una amplia definición del acoso sexual lo caracteriza como insinuaciones sexuales indeseables, o un comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad o surte el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o bien de crear para un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo. Los casos de acoso sexual pueden incluir:

- insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual o comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona;
- contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o violencias;
- observaciones molestas y otras formas de hostigamiento verbal;
- miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;
- invitaciones comprometedoras;
- solicitudes de favores sexuales.

El acoso sexual es considerado como una violación de los derechos humanos, como una discriminación y como una cuestión relativa a la seguridad y la salud. El Comité de Expertos sobre la Aplicación de Normas y Recomendaciones de la OIT lo ha abordado como un problema de derechos humanos y muy en concreto como un problema de discriminación contra las mujeres. Algunos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores se han ocupado crecientemente en prevenir y combatir el acoso sexual en el puesto de trabajo, pero se reconoce que todavía sigue habiendo muchas víctimas. Éstas, a menudo, no conocen de sus derechos y temen las represalias o la pérdida de sus empleos.

El acoso sexual es ofensivo para la dignidad y la integridad personal de los trabajadores. Debe ser prevenido en el lugar de trabajo; y cuando a pesar de todos los esfuerzos se produce, debe ser castigado y sus víctimas protegidas. En muchos países

esta protección contra el acoso sexual se concede en virtud de lo dispuesto en la constitución, la legislación sobre igualdad de oportunidades, el derecho del trabajo, el derecho penal y/o leyes específicas. En el nivel nacional, las magistraturas y tribunales conceden cada vez más una mayor importancia al problema y subrayan a través de sus sentencias (relacionadas con la terminación del contrato de trabajo, compensaciones y sanciones, etc.), el papel de los empleadores en el contexto de la prevención y de las consecuencias del acoso sexual.

El acoso sexual constituye una amenaza potencial a la vez para los trabajadores y para la empresa. No solamente pone en tela de juicio la integridad individual y el bienestar de los trabajadores, sino que, además, coarta la consecución de los objetivos del empleador, ya que debilita la base misma de las relaciones de trabajo y merma la productividad. Para su prevención es de vital importancia el papel de los sindicatos y de los empleadores, creando ambientes de trabajo sanos para la dignidad de los trabajadores.

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

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

*C. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989*

ver también **Discriminación**

### ***Actividad económica***

---

Las expresiones «fuerza del trabajo», «población económicamente activa», «actividad económica» y «participación económica» se refieren todas ellas a la misma definición internacional de «población económicamente activa». Los estadísticos utilizan la expresión «actividad económica» más que «trabajo».

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

La OIT define la actividad económica como «todo trabajo que se hace a cambio de una paga o en previsión de la obtención de beneficios», y especifica que la producción de bienes y servicios económicos engloba todas las tareas de producción y el elaboración de productos agrícolas y la producción de otros bienes para el consumo doméstico. Aunque la proporción de mujeres económicamente activas ha venido aumentando durante las últimas décadas, la participación de la mujer en actividades económicas ha sido, y sigue siendo, sustancialmente subestimada en todas las regiones del mundo y, en ningún caso, comprende el trabajo doméstico no remunerado.

ver también **Domésticos, trabajadores; y Estadísticas del trabajo**

### ***Adeudos a los trabajadores en casos de insolvencia de los empleadores***

---

En caso de insolvencia del empleador, las cantidades adeudadas a los trabajadores en razón de su empleo deberían ser pagadas con cargo a los activos del empleador antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponda. Este privilegio deberá cubrir, al menos:

- los salarios adeudados;
- las sumas adeudadas por vacaciones pagadas;
- las sumas adeudadas en concepto de otros tipos de ausencia retribuida;
- la indemnización por fin de servicios adeudada al trabajador con motivo de la terminación de la relación laboral.

El pago de las deudas a los trabajadores debería estar asegurado a través de una institución de garantía, que lo haga efectivo cuando el empleador no pueda hacerlo por causa de su insolvencia.

*C. 173: Protección de los créditos laborales (insolvencia del empleador), 1992*

*R. 180: Protección de los créditos laborales (insolvencia del empleador), 1992*

### ***Administración del trabajo***

---

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

Un sistema eficaz de administración laboral implica:

- un sistema coordinado de órganos competentes;
- una estructura institucional que integre la participación activa de trabajadores y trabajadoras, así como de los empleadores y de sus respectivas organizaciones;
- estructuras separadas responsables de la prestación del servicio y de la dirección de planificación, seguimiento y evaluación;
- adecuados recursos humanos, financieros y materiales;
- servicios eficaces en las materias cubiertas (inspección, empleo, formación profesional, información sobre el mercado de trabajo).

Las principales funciones de la administración del trabajo son proporcionar protección a los trabajadores a través de la preparación, desarrollo, adopción, aplicación y

revisión de las normas del trabajo, incluidas las leyes y los reglamentos pertinentes para promover la igualdad y la justicia social en el mundo del trabajo. En este aspecto, la administración del trabajo:

- contribuye decisivamente en la redacción y revisión de los proyectos de normas nacionales del trabajo;
- ofrece sus servicios a los trabajadores, a los empleadores y a sus respectivas organizaciones, con vistas a la adopción de nuevas normas del trabajo a través de la negociación colectiva, facilitando la superación de obstáculos que puedan surgir durante las negociaciones y reduciendo el riesgo de conflictos laborales;
- implementa y coordina la preparación y aplicación de normas sobre condiciones laborales, cláusulas del empleo y salud y seguridad en el trabajo, implicando en ello a los interlocutores sociales;
- verifica la aplicación eficaz de las normas del trabajo a través de la inspección laboral.

A pesar del constante aumento de la participación de la mujer en el empleo remunerado, las mujeres continúan experimentando más dificultades que los hombres para lograr acceder a un trabajo decente y obtener igual trato en cuanto a remuneración y ascenso. Algunas categorías de mujeres, como las que sufren discapacidades, las migrantes y las que trabajan en el sector rural y en el sector no estructurado urbano, son objeto de particular discriminación y carecen de recursos básicos y de protección social. El sistema de administración del trabajo debe desempeñar un papel esencial a la hora de impedir la discriminación, concienciando a todos los implicados respecto al concepto de igualdad de género y creando un entorno que posibilite la promoción de la igualdad de género.

*C. 150: Administración del trabajo, 1978*

*R. 158: Administración del trabajo, 1978*

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

### ***Análisis y evaluación***

---

Al hablar de análisis y evaluación de un trabajo se alude a una determinación lógica del valor relativo de los trabajos individuales en una organización, con propósitos tales como la determinación de los salarios y la promoción del trabajador.

Se debe efectuar periódicamente un análisis y evaluación de los puestos de trabajo, con arreglo a un programa conocido y aplicado por igual a todo el personal, sin que las trabajadoras se vean sometidas a indagaciones más intensas o frecuentes. Los criterios de evaluación deben ser objetivos, estar relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo y aplicarse a todos los trabajadores. Se debe informar y capacitar al personal de supervisión y a los trabajadores para aplicar los criterios de análisis y evaluación.



Se utilizan diversos tipos de metodología. El sistema de evaluación analítica del trabajo compara los trabajos individuales con diversos factores objetivos previamente seleccionados, tales como destreza, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo. Hay un consenso cada vez mayor en que la metodología de evaluación analítica del puesto de trabajo es el método más práctico para garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración.

Es típico encontrarse con que a menudo el trabajo realizado por las mujeres está desvalorizado. Deberían examinarse y corregirse, por consiguiente, los criterios de evaluación de los puestos de trabajo para garantizar que no sean, directa o indirectamente, discriminatorios contra las trabajadoras. Los criterios elegidos deberán ser suficientemente amplios e incluir los factores que permitan medir adecuadamente los aspectos específicos del trabajo de las mujeres y de los hombres. La prestación de cuidados o la enseñanza, por ejemplo, no deberían ser consideradas, en general, como trabajos menos valiosos que aquellos que requieren fuerza física.

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

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

*C. 100: Igualdad de remuneración, 1951*

*R. 90: Igualdad de remuneración, 1951*

ver también **Igualdad de remuneración (sueldo)**

### ***Anuncios de trabajo (Ofertas de empleo)***

---

Los anuncios no deben indicar ninguna preferencia para candidatos de un sexo en particular, a menos que la preferencia esté claramente justificada como necesaria y requerida por la índole del trabajo:

- deben evitarse las ilustraciones que sugieran que el puesto de trabajo está destinado exclusivamente a hombres o a mujeres;
- deben fomentarse la presentación por igual de candidaturas de hombres y de mujeres empleando, por ejemplo, frases tales como «nos será grato recibir candidaturas tanto de mujeres como de hombres». En determinados sectores o profesiones, donde las mujeres estén insuficientemente representadas, pueden ser de mucha ayuda expresiones como «se considerarán muy especialmente las candidaturas de las mujeres, al igual que las de los hombres» o «se alienta particularmente a las mujeres a presentar sus candidaturas»;
- los anuncios deberán afirmar expresamente que la empresa empleadora practica la política de igualdad de oportunidades;
- los anuncios no deberán incluir requisitos innecesarios para el trabajo que puedan limitar las candidaturas femeninas;
- los criterios de selección deberán ser objetivos, guardar relación con los requisitos propios del puesto de trabajo y aplicarse por igual a todos los solicitantes; no deberán influir en la selección criterios tales como la apariencia exterior y las características físicas;

- los anuncios deberán llegar a todos los posibles solicitantes; convendrá distribuirlos, por ejemplo, allí donde los posibles candidatos de ambos sexos se reúnan o puedan enterarse del trabajo ofrecido;
- las calificaciones requeridas deberán basarse en una descripción del puesto de trabajo actualizada, que precise las finalidades y funciones del mismo.

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

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

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

### ***Asistencia a los hijos y a la familia, servicios y medios para la***

---

La asistencia a la infancia y ayuda familiar son conceptos amplios que abarcan la prestación de servicios públicos, privados, individuales o colectivos para atender a las necesidades de los padres para cuidar a sus hijos o a los miembros de su familia más directa.

Todos los trabajadores, sin importar su sexo, deben tener la posibilidad de conciliar el empleo remunerado con sus responsabilidades hacia sus hijos y otros miembros de la familia. Se deben proporcionar servicios y medios adecuados y suficientes de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, de forma que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a elegir libremente un empleo. Estos servicios y medios deberán ser de ser lo suficientemente flexibles como para responder a las necesidades particulares de los niños de diferentes edades y de las demás personas a cargo que necesiten asistencia. El uso de estos servicios y medios debería ser gratuito o prestado a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de los trabajadores.

Las autoridades competentes deberían reunir y publicar estadísticas suficientemente completas sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares, empleados o en busca de empleo, así como el número y la edad de sus hijos y de otras personas a cargo que necesiten su asistencia. Deberían así determinar las necesidades y las preferencias reveladas en esas estadísticas. Las autoridades competentes deberían también, asimismo, alentar y facilitar el desarrollo sistemático de un sistema adecuado que responda a las necesidades de atención a la infancia y de ayuda familiar.

*C. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

*R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

ver también **Responsabilidades familiares, trabajadores con; y Licencia parental**

### ***Benceno***

---

Las mujeres embarazadas y las madres lactantes no deberían ser empleadas en trabajos que entrañen la exposición al benceno o a productos que contengan benceno.

*R. 144: La protección contra los riesgos de intoxicación por el Benceno, 1971*

ver también **Trabajadoras lactantes; Químicos, productos; y Maternidad, protección de la**

### ***Carga de la prueba***

---

La carga de la prueba es una regla de procedimiento que tiene importantes consecuencias cuando no es posible sostener un derecho. Normalmente, si una persona presenta una querrela legal ante un tribunal civil o de trabajo, tiene que probar los hechos correspondientes a la reclamación que alega. Si el demandante no satisface la carga de la prueba, la otra parte no necesita probar que los hechos alegados son falsos.

Sin embargo, a menudo la propia naturaleza de los casos de discriminación hace difícil o incluso imposible probar la existencia de la discriminación, porque el demandante tiene escasa o nula información de las políticas y procedimientos internos del empleador, y la verdadera razón puede no ser revelada.

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

Desplazar o invertir la carga de la prueba mejora las probabilidades de las víctimas de discriminación para obtener un fallo favorable en sus demandas legales y, consiguientemente, puede ser un medio eficaz para luchar contra la desigualdad de remuneraciones o de trato en el lugar de trabajo.

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

ver también **Discriminación**

### ***Cerusa (pintura)***

---

Según el Convenio núm. 13, de 1921, el uso de cerusa, un tipo de pigmento blanco utilizado en pintura, el sulfato de plomo y todos los productos que contienen estos pigmentos, está prohibido para la pintura interior de los edificios. Queda prohibido asimismo el empleo de jóvenes de edades inferiores a los 18 años y de las mujeres, sin distinción de edad, para los trabajos de pintura de carácter industrial que conlleven el empleo de estos productos. Los usos permitidos deberían ser regulados por la legislación nacional, y en tales casos han de tomarse diversas medidas de higiene.

*C. 13: Cerusa (pintura), 1921*

ver también **Químicos, productos; Maternidad, protección de la; Salud en el trabajo, servicios de; y Jóvenes, empleo de los**

### ***Condiciones y prestaciones derivadas del empleo***

---

Todas las condiciones y prestaciones del empleo, incluida la remuneración, deben facilitarse por igual a todos los trabajadores, sin distinción por razón de género. Concretamente:

- los términos, condiciones y prestaciones de empleo concedidas a algunos trabajadores en una categoría determinada, deben ser otorgados a todos los trabajadores en la misma categoría, o en una categoría similar;
- se debe otorgar la posibilidad de participar en los regímenes de jubilación y pensiones en igualdad de condiciones para todos los trabajadores;
- las condiciones y lugares de trabajo deben ser los mismos para todos.

Se debe dar a conocer a todos los trabajadores por igual la existencia de prestaciones y planes para el personal, mediante avisos para el personal, boletines o anuncios.

*C. 100: Igualdad de remuneración, 1951*

*R. 90: Igualdad de remuneración, 1951*

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

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

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

ver también **Igualdad de remuneración (sueldo); Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; y Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez)**

### ***Cooperativas***

---

Una cooperativa es una asociación de personas que se han reunido voluntariamente para alcanzar un fin común mediante la constitución de una organización democrática, aportando equitativamente fondos al capital necesario y aceptando una parte justa de los riesgos y los beneficios de la empresa en la cual participan activamente los miembros. Las cooperativas son instrumentos organizativos eficaces para combinar recursos económicos y humanos, y alcanzar beneficios sociales. Pueden ser vehículos

importantes para la potenciación y el avance de la mujer hacia la plena igualdad con respecto al género.

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

Sin embargo, todavía queda mucho por hacer para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en las cooperativas. Entre los principales problemas relacionados con el género está la falta de participación activa de las mujeres en las cooperativas y su escasa representación en los puestos de decisión y liderazgo. Ambos hechos se deben a una serie de factores económicos y socioculturales, prejuicios de género y condiciones legales y políticas. El papel tradicionalmente asignado a la mujer en la sociedad probablemente sea el mayor obstáculo para su participación en las cooperativas y su acceso a los niveles decisorios. En las cooperativas mixtas, las mujeres tienen a menudo una actitud más pasiva que la de los hombres, y éstos tienden a asumir los papeles de liderazgo y se muestran reticentes a compartir sus responsabilidades con mujeres.

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

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

En muchas sociedades, y especialmente en aquellas en las que existe una separación entre los dominios de los hombres y los de las mujeres, éstas prefieren organizarse a sí mismas en cooperativas formadas sólo por mujeres. Un significativo avance de estas cooperativas es que las mujeres controlan directamente sus actividades económicas y tienen la oportunidad de adquirir experiencia de liderazgo y de gestión, así como de acrecentar su confianza en sí mismas. Debe reconocerse, sin embargo, que las cooperativas formadas exclusivamente por mujeres no han conseguido, en general, cambiar la condición subordinada de la mujer en la sociedad ni incorporar a las mujeres en las actividades más amplias del cooperativismo. Por eso es importante que las cooperativas de mujeres viables se integren o se afilien a organizaciones de nivel superior o máximo que garanticen la participación de las mujeres en la toma de decisiones y su representación en el nivel directivo.

R. 127: *Cooperativas (países en vías de desarrollo)*, 1966

ver también **Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo**

### ***Compensaciones y sanciones***

---

Una compensación es una forma de remediar o corregir un perjuicio o daño sufrido; una sanción es una pena criminal o una multa civil como castigo de un comportamiento inaceptable. Compensaciones y sanciones son caminos para dar eficacia a los sistemas legales y servir como fuerza disuasoria de conductas ilegales.

La legislación nacional sobre igualdad de remuneración, de oportunidades y de trato es importante, pero no basta por sí misma para garantizar su aplicación en el derecho y en la práctica. La discriminación debería ser prevenida mediante medios disuasorios eficaces, y las víctimas de la discriminación deberían ser justamente compensadas. Para garantizar que la ley sea aceptada, es importante contar con compensaciones y sanciones aplicables en los casos de discriminación.

Puede observarse una tendencia gradual a reforzar las compensaciones y las sanciones. Muchos países confían más en las sanciones que en las compensaciones. En otros, para hacer más eficaces las leyes, las sanciones legales se combinan con compensaciones. La combinación de sanciones y compensaciones está cobrando cada vez mayor importancia para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo. El Tribunal de Justicia Europeo, a través de su jurisprudencia, está aplicando compensaciones y sanciones más eficaces para casos de discriminación sexual en la Unión Europea.

ver también **Discriminación; y Acoso sexual**

### ***Clandestino, trabajo***

---

El trabajo clandestino puede ser definido como aquel que entraña una ocupación lucrativa única o secundaria, no circunstancial, que se lleva a cabo transgrediendo las disposiciones establecidas por la legislación. Debe considerarse clandestino el trabajo remunerado que no esté protegido mediante contribuciones al sistema de la seguridad social.

A pesar de la falta de indicios estadísticos claros, puede presumirse que una gran mayoría de las mujeres entran en esta categoría. Por consiguiente, se debe procurar que sea obligatorio cotizar a la seguridad social por todo trabajador que dependa del empleador, en todos los sectores.

ver también **Migrantes, trabajadores**

### ***Desempleo estructural***

---

Se emplea este término para describir el desempleo provocado por cambios en la estructura de la economía como consecuencia de las innovaciones tecnológicas o por

modificaciones en la composición de la fuerza del trabajo. Cuando ocurren estos cambios estructurales, las mujeres suelen ser las primeras en perder el empleo.

Según el nivel del desarrollo económico, las políticas de tecnología deberían contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo y a la reducción del tiempo de trabajo, así como estipular medidas encaminadas a impedir la pérdida de puestos de trabajo. Algunas de estas medidas podrían ser:

- la readaptación profesional de los trabajadores para que puedan satisfacer los nuevos requisitos del empleo derivados del cambio tecnológico;
- la intervención de los trabajadores y a sus representantes en la planificación, introducción y la utilización de las nuevas tecnologías;
- el mejoramiento de la organización del tiempo de trabajo para crear nuevas oportunidades de empleo y, a la vez, aumentar la productividad y satisfacer las necesidades básicas de la población.

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

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

ver también **Política de empleo, y promoción del empleo**

### ***Despido (terminación de la relación de trabajo)***

---

Se llama «despido» a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. No se pondrá a término a la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, o basada en las necesidades del trabajo. El empleador puede poner fin a relación de trabajo cuando existe una falta grave por parte del trabajador, si la empresa cierra o si expira el contrato de trabajo concertado con el trabajador. En tales casos, sin embargo, se deberá consultar a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en actividades sindicales o por su raza, el color, sexo, el estado civil, responsabilidades familiares, embarazo, religión, opiniones políticas, extracción nacional u origen social, ni tampoco por la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad o por causa de enfermedad o lesión.

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

En los casos de terminación de la relación de trabajo ha de seguirse un procedimiento apropiado, y se debe garantizar el derecho a presentar una apelación. El empleador debe demostrar la existencia de una razón justificada para el despido; y el trabajador debe tener la posibilidad de apelar a un organismo competente y neutral.

El trabajador debe tener derecho, bien a un plazo razonable de preaviso de terminación de la relación laboral, bien a una compensación, a menos que la causa del despido sea una falta grave. Al término de la relación de trabajo, el trabajador tendrá también derecho a una indemnización por terminación de servicios, a prestaciones del seguro de desempleo y/u otros beneficios. Cuando un órgano imparcial (un tribunal ordinario o de trabajo, por ejemplo) decida que el despido no estaba justificado, el trabajador deberá ser reincorporado a su puesto o recibir una compensación adecuada. Cuando el despido se haya basado en motivos discriminatorios, la reincorporación al puesto de trabajo, si la desea el trabajador, debería ser la primera medida de rehabilitación.

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

- el número, los nombres y categorías de los trabajadores que previsiblemente se verán afectados; y
- los criterios de selección adoptados al tomar esa medida, antes de la decisión final de despido o supresión de puestos de trabajo. Se garantizará que esos criterios no resulten más desventajosos para las mujeres que para los hombres.

*R. 95: Protección de la maternidad, 1952*

*C. 103: Protección de la maternidad (revisado), 1952*

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

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

*R. 111; Discriminación (empleo y ocupación), 1958*

*C. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

*R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

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

*R. 166: Terminación de la relación de trabajo, 1982*

ver también **Carga de la prueba; Medidas disciplinarias; Estado civil; y Maternidad, protección de la**

### ***División del trabajo***

---

La vida humana está organizada, en general, en torno a un «contrato social» implícito. Dos de sus componentes —el contrato de género y el contrato de empleo— definen la actual división entre funciones en el ámbito familiar y funciones en el mercado de trabajo. En el marco del «contrato de género», la mujer asume la mayor carga del cuidado de la familia y de las funciones domésticas, en tanto que al hombre se le asigna la responsabilidad primaria de la economía familiar, es decir, de su bienestar económico o financiero. El «contrato de empleo» refuerza esta división de tareas, definiendo como norma al hombre como único proveedor de los ingresos familiares mediante un empleo permanente, a tiempo completo, prolongado a lo largo de toda su vida laboral. Ahora bien, este contrato social está en conflicto con la nueva realidad que viven hoy hombres y mujeres.



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

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

Cuando se habla de una división del trabajo por razón del género, se está aludiendo principalmente a la segregación de trabajo remunerado y trabajo no remunerado entre hombres y mujeres en la vida privada y en la vida pública. Esta división es un reflejo de los diferentes papeles asignados tradicionalmente a la mujer y al hombre en la sociedad, cuyo resultado es que el trabajo de la mujer sea a menudo invisible, subvalorado en las cuentas nacionales y escasamente representado en el mercado de trabajo.

ver también **Segregación ocupacional**

### ***Domésticos, trabajadores***

---

El trabajo doméstico es el que se realiza a domicilio por una persona que no es miembro de la familia, para facilitar la vida doméstica y las necesidades personales de sus miembros. La mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres y, cada vez más, mujeres inmigrantes. No se incluyen en esta categoría los trabajadores que realizan los trabajos de limpieza de edificios públicos y privados.

El trabajo doméstico puede ser a tiempo completo (el trabajador vive o no con la familia), o a tiempo parcial o por horas. En principio, y en consonancia con la legislación nacional, se les debe asignar una remuneración y prestaciones sociales tales como aportaciones de jubilación, licencia por maternidad y enfermedad, descanso semanal y vacaciones pagadas. La remuneración tiene que ser proporcional a la cantidad y a la calidad del trabajo, y puede ser abonada al trabajador mensualmente, por semanas o por días. Debe ser igual para los trabajadores inmigrantes y para los locales.

Son pocos los Convenios de la OIT que contienen cláusulas que incluyen o excluyen explícitamente de su ámbito a los trabajadores domésticos; pero ninguno trata específicamente acerca de ellos. De forma general, sin embargo, las normas de la OIT aplicables a otras categorías de trabajadores también se aplican a los trabajadores domésticos. Esto vale en particular por lo que se refiere a sus derechos a la igualdad de oportunidades y trato, a la negociación colectiva y a la sindicación, al seguro de enfermedad y a la edad mínima. Otros Convenios contienen cláusulas de flexibilización, que permiten a los países que los ratifiquen excluir a categorías particulares de trabajadores o a quienes los emplean; este es el caso, por ejemplo, respecto a la provisión de un seguro de desempleo a los trabajadores domésticos, la

protección de la maternidad y algunas restricciones relativas al trabajo nocturno de los jóvenes.

En general, los trabajadores domésticos padecen los problemas siguientes: largas jornadas de trabajo; tareas pesadas; bajos salarios; exclusión de los sistemas de salud y subsidios, así como falta de protección contra el despido en caso de maternidad; falta de control por parte de las autoridades laborales a través de la inspección del trabajo y la aplicación de las normas; una posición débil en la negociación colectiva; y un alto nivel de control por parte de sus empleadores. Los que residen en el mismo hogar donde trabajan tienen problemas adicionales de aislamiento, dificultad para organizarse, un régimen de vida reglamentado, alojamiento en malas condiciones, alimentación insuficiente y falta de vida privada. La violencia en el trabajo, ya sea física o psíquica, es también un riesgo laboral bastante común al que se enfrentan los trabajadores domésticos.

*C. 95: Protección del salario, 1949*

*R. 85: Protección del salario, 1949*

*C. 100: Igualdad de remuneración, 1951*

*R. 90: Igualdad de remuneración, 1951*

*C. 103: Protección de la maternidad (revisado), 1952*

*R. 95: Protección de la maternidad, 1952*

ver también **Principios y derechos fundamentales en el trabajo; Maternidad, protección de la; Migrantes, trabajadores; y Seguridad social/protección social**

### ***Desempleo, prestaciones de***

---

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

En las últimas décadas, las tasas de empleo femenino aumentaron significativamente en la mayoría de los países. El crecimiento del empleo para las mujeres se concentró en aquellos sectores industriales y de servicios en los que las mujeres ya estaban tradicionalmente representadas en mayor proporción y donde los salarios son inferiores a los percibidos en los sectores donde predominan los hombres. En los años recientes, se han creado un gran número de trabajos a tiempo parcial y otros trabajos de modalidades irregulares, que son precarios y que no ofrecen ni ingresos suficientes para asegurar la independencia de las trabajadoras ni una cobertura de la seguridad social. En la mayoría de los países, el desempleo y el subempleo entre las mujeres alcanza tasas más altas que el de los hombres. Por otra parte, como resultado de la mayor cuota de responsabilidad asumida tradicionalmente por ellas en el cuidado de los hijos y de la familia, las mujeres se enfrentan también a mayores dificultades para poder incorporarse de inmediato al trabajo.

La mujer que busca su primer empleo o su reincorporación al trabajo debe ponerse en contacto con la oficina de empleo para seguir los trámites adecuados para poder percibir la prestación de desempleo y quedar registrada como demandante de empleo.

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

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

ver también **Segregación ocupacional; y Seguridad social/protección social**

### ***Descanso de la maternidad***

---

El descanso de la maternidad es un permiso para ausentarse del trabajo al que tiene derecho la mujer durante un período continuo anterior y posterior al parto. El Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), núm. 103, de 1952, dispone que se debe conceder un mínimo de 12 semanas de descanso, seis de las cuales, como mínimo, deben ser tomadas después del parto, a las mujeres que trabajan en empresas industriales y no industriales y en ocupaciones agrícolas, incluidas las asalariadas que trabajan a domicilio.

El período de descanso debe ampliarse al tiempo que medie entre la fecha esperada y la fecha real del parto, si esta fecha real resulta ser posterior a la esperada, así como en el caso de alguna enfermedad como consecuencia del embarazo o el parto. Cuando sea necesario para la salud de la mujer, y siempre que sea posible, la Recomendación núm. 95 dispone que el descanso de la maternidad se amplíe a 14 semanas. Si se presenta un certificado médico, este período puede ser ampliado más aún. En la práctica, los convenios colectivos negociados entre los sindicatos y los empleadores aumentan a menudo los derechos indicados aquí con relación a este descanso de la maternidad.

En muchos países, para tener derecho a este descanso de la maternidad se requiere un tiempo mínimo de trabajo con el mismo empleador y un aviso previo. En algunos, el derecho puede depender del número de hijos habidos en la familia, de la frecuencia de los nacimientos o de ambas cosas.

El Convenio núm. 103 dispone que mientras una mujer está ausente del trabajo en virtud de un descanso de la maternidad, será ilegal proceder a su despido. Un número considerable de países han extendido esta protección contra el despido a un cierto período posterior al regreso de la empleada al trabajo tras el descanso de la maternidad.

La mayoría de los países disponen prestaciones en dinero para reemplazar parcialmente los ingresos dejados de percibir durante el descanso de la maternidad. Sin estas prestaciones, serían muchas las mujeres que no podrían permitirse ese descanso, o se verían forzadas a regresar al trabajo antes de que su salud se lo permitiera.

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

*C. 103: Protección de la maternidad (revisado), 1952*

*R. 95: Protección de la maternidad, 1952*

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

ver también, **Prestaciones de maternidad, económicas y médicas; Maternidad, protección de la; Licencia parental; y Maestras**

### ***Descripción del puesto de trabajo***

---

Una descripción del puesto de trabajo relaciona las características esenciales de una tarea, describiendo las tareas y funciones que abarca y las calificaciones que se requieren para el mismo.

La descripción del puesto de trabajo debe redactarse por escrito siguiendo un formato previamente determinado y evaluarse con un patrón común. El mencionado formato debe incluir elementos tales como, título del puesto, tipo de supervisión recibida y dada, relaciones, descripción de las principales funciones y del tiempo requerido para cada una de ellas, y requisitos en materia de educación, experiencia y competencia.

ver también **Igualdad de remuneración (sueldo)**

### ***Discapacidades, personas con***

---

Las personas con discapacidades son individuos cuyas perspectivas de conseguir y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en él, están sustancialmente reducidas como resultado de una deficiencia física o mental debidamente reconocida. Estas personas deberían tener acceso a un empleo adecuado (incluyendo la orientación y la formación profesionales) y a su integración social en condiciones de plenas participación e igualdad.

Sobre las mujeres con discapacidades recae una doble desventaja, porque a menudo se ven discriminadas por doble motivo: el de ser mujeres y estar, además, discapacitadas.

La igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras con discapacidades debe ser respetada y promovida. Y las medidas especiales que hayan de tomarse para ejercer una acción afirmativa que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para esas personas discapacitadas no deberían ser vistas como discriminatorias contra los otros trabajadores.

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

*C. 159: Readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983*

*R. 168: Readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983*

ver también **Acción afirmativa (positiva)**

### ***Discriminación***

---

El Convenio sobre la discriminación (ocupación y empleo), núm. 111, de 1958, define la discriminación como toda 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. La protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical está especialmente prevista por el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, núm. 98, de 1949.

En la mayoría de los países, la discriminación basada en el sexo es ilegal. En la práctica, empero, tanto en los países en desarrollo como en los industrializados, las mujeres siguen padeciendo discriminaciones, de una u otra forma, en su vida laboral.

La legislación y normativas de un país concreto pueden incluir otras causas por las cuales esté prohibida la discriminación. En algunos países, por ejemplo, se prohíbe también cualquier discriminación en el empleo por razones de discapacidad física o mental, edad, el estado civil, maternidad, orientación sexual, el bienestar material o seropositividad.

La discriminación puede ser directa o indirecta. Existe una discriminación directa por razón del género cuando la legislación o la práctica establecen una diferencia explícita entre las mujeres y los hombres (por ejemplo, leyes que no permiten a las mujeres suscribir contratos). La discriminación indirecta implica normas y prácticas que aparentemente son neutras con relación al género, pero que de hecho conducen a situaciones desventajosas sufridas por personas de uno de los dos sexos. Cuando se fijan requisitos que son irrelevantes para el trabajo en cuestión y que de ordinario sólo pueden satisfacer los hombres —tales como, por ejemplo, determinados niveles de estatura o peso— esto constituye una discriminación indirecta. No es preciso que exista intención de discriminar.

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

Mientras que los casos de discriminación directa y *de jure* por razón del género han disminuido, la discriminación indirecta y *de facto* continúa existiendo e incluso han emergido nuevas situaciones. Para identificar la discriminación basada en el género es aconsejable, por lo tanto, no considerar sólo el intento o propósito reflejado en las normativas o en la acción, sino también el efecto real que tienen en la práctica.

Las prácticas de empleo no deben ser tenidas por discriminatorias cuando se basan en las exigencias reales de un trabajo o si tienen como objetivo promover la igualdad mediante una acción afirmativa, al proteger a la mujer por motivos especiales como la maternidad. Cuando hay prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo, las mujeres y sus representantes deben poder solicitar la intervención del servicio público de inspección del trabajo o presentar una reclamación ante la autoridad o el tribunal competente designados a tal efecto.

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

*C. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958*  
*R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958*  
*C. 117: Política social (normas y objetivos básicos), 1962*

- ver también **Carga de la prueba; Administración del trabajo; e Inspección del trabajo**

### ***Discriminación indirecta***

---

La discriminación indirecta es un tipo de discriminación que no se aprecia a primera vista, sino sólo después de haber analizado los efectos que tienen de hecho las políticas o las disposiciones legales. Una ley, un reglamento, una política o una práctica pueden parecer «neutrales» por el hecho de no establecer diferencias claras entre las mujeres y los hombres, pero en la realidad puede ser que su resultado sea un trato desigual para personas con determinadas características. Cualquier trato que, en la práctica, menoscaba la condición de las personas de un sexo constituye una «discriminación indirecta» si los efectos negativos no están directamente relacionados con los requisitos inherentes a la naturaleza del trabajo.

Puede darse una discriminación indirecta cuando los criterios empleados en el anuncio de ofertas de empleo no son esenciales para su desempeño. Así, por ejemplo, los requisitos o criterios de selección que siendo aparentemente neutrales (tales como una altura o pesos mínimos), excluyen en la práctica a gran porcentaje de la población femenina. Debido a los estereotipos relativos a los trabajos «masculinos» y «femeninos», la discriminación indirecta afecta particularmente a las mujeres en el acceso al empleo y a la formación profesional, en especial en los sectores técnicos, y obstaculiza el avance en sus carreras. Estos estereotipos tienen que ser desmontados por medio de medidas adecuadas.

Otros elementos esenciales son:

- la modificación de la organización y la distribución del trabajo, para evitar efectos negativos sobre el trato y las posibilidades de ascenso de las mujeres; y
- la adopción de medidas (tales como el establecimiento de servicios sociales al alcance de todos los trabajadores) que permitan llegar a un equilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares y profesionales entre los dos sexos.

*C. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958*  
*R. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958*  
*C. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*  
*R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

ver también **Acción afirmativa (positiva); Discriminación; Ocupaciones no tradicionales; Segregación ocupacional; y Maestras**

### ***Educación***

---

Es preciso encarar los obstáculos que se oponen a la participación efectiva de las mujeres y las niñas en la educación y en la formación profesional, derivados de la tradicional determinación de sus roles en función del género (trabajos domésticos, cuidado de los miembros de la familia y matrimonio y maternidad tempranas). Hombres y mujeres por igual deben tener acceso no sólo a la educación, la orientación y la formación profesionales a partir de la educación primaria, sino que los jóvenes de ambos sexos deben ser educados también para comprender lo que hay de mero prejuicio en las presiones por razón del género y para aspirar a ocupaciones y profesiones que no obedezcan a los estereotipos del género. Una educación de este tipo es igualmente importante tanto para los jóvenes como para las jóvenes.

Ver también **Niñas trabajadoras; Techo de cristal; Segregación ocupacional; y Jóvenes, empleo de los**

### ***Empleado***

---

Un empleado es un trabajador del sector público o privado que recibe una remuneración en virtud de un contrato de empleo y que trabaja bajo la dirección o control de un empleador o bajo la supervisión de personas designadas por él. Esta definición de trabajador asalariado lo distingue del trabajador por cuenta propia o de un trabajador independiente.

Este tipo de relación de trabajo se rige no sólo por el derecho laboral, nacional e internacional, sino también, en muchos países, por lo acordado en convenios colectivos. Además de sus derechos económicos (remuneración, cotizaciones la seguridad social, prestaciones), el trabajador goza de una serie de derechos relativos a su libertad y su dignidad:

- derechos sindicales;
- derechos civiles y políticos;
- condiciones de trabajo justas y decentes;
- respeto de su vida privada.

El empleador no tiene derecho a indagar sobre la vida privada de los empleados, sus opiniones políticas, su religión o su participación en actividades sindicales.

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

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

*C. 141: Organizaciones de trabajadores rurales, 1975*

*R. 149: Organizaciones de trabajadores rurales, 1975*

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

*R. 159: Relaciones de trabajo en la administración pública, 1978*

*Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966*

*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966*

ver también **Negociación colectiva; Libertad de asociación sindical y el derecho de sindicación; y Sindicatos**

## ***Empleo por cuenta propia***

---

Las personas empleadas por cuenta propia prestan servicios con arreglo a un contrato, a cambio de un pago, y sin ningún vínculo de subordinación con su mandante. Se les dan diversos nombres, como trabajadores autónomos, independientes o trabajadores por cuenta propia. Pueden ser miembros de gremios o asociaciones de pequeñas empresas. A menudo se admite que las microempresas comprenden a estos trabajadores independientes. Los trabajadores por cuenta propia son autónomos con respecto a las cotizaciones a la seguridad social.

Sólo se puede hablar de trabajo independiente cuando el trabajador lo realiza por su cuenta y riesgo, con sus propios medios y sin ninguna interferencia de su mandante, y cuando el pago no se basa en el tiempo, sino en el resultado del trabajo realizado.

En la práctica no siempre es fácil distinguir el empleo independiente de una relación de empleo disfrazada. Para evitar las obligaciones legales derivadas del empleo, una auténtica relación de trabajo puede estar oculta y ser presentada como "empleo por cuenta propia", aunque en realidad el trabajador dependa de hecho de quien le encarga el trabajo (tal es el caso de algunos trabajadores a domicilio, que son mayoritariamente mujeres). Este empleo «disfrazado» debe regirse por la ley que se aplica a una relación de trabajo «real».

En todo el mundo hay un número creciente de mujeres que se ocupan por cuenta propia. Esto se debe a múltiples razones, incluyendo la reconocida existencia del llamado «techo de cristal», que bloquea el ascenso de las mujeres, las diferencias salariales en razón del género, la dificultad para acceder a empleos bien pagados y la necesidad que tienen de compaginar sus actividades económicas con sus responsabilidades familiares.

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

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

ver también **No estructurado, sector;** y **Trabajo a domicilio**

## ***Enfermedad, seguro de***

---

El sistema de seguro de enfermedad debe ser obligatorio para todos los trabajadores, con las siguientes excepciones:

- trabajadores ocasionales y temporeros;
- trabajadores cuyos salarios o ingresos superen la suma determinada por la legislación nacional;
- cuando la remuneración no consiste en un salario en dinero;
- trabajadores que tienen una edad inferior o superior a la establecida en la legislación; y



- miembros de la familia del empleador.

El sistema debe ser administrado por instituciones sin fines lucrativos, bajo la supervisión de la autoridad pública competente. Las personas aseguradas y los empleadores deben compartir las cargas financieras del sistema. En caso de incapacidad laboral por motivos de salud, la persona asegurada tiene derecho a recibir:

- una prestación monetaria que cubra como mínimo las primeras 26 semanas de incapacidad laboral, y
- un tratamiento médico, medicinas y aparatos de prótesis y ortopedias gratuitamente, o pagando sólo una parte de su costo.

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

*C. 130: Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969*

ver también **Seguridad social/protección social**

### ***Enfermería, personal de***

---

Bajo la denominación de «personal de enfermería» se engloban a todas las categorías de personas que prestan servicios y asistencia de enfermería. La legislación nacional en la materia debe precisar las condiciones que deben reunirse para tener el derecho al ejercicio de la práctica de la enfermería, y ésta debería quedar limitada a las personas que reúnan tales requisitos.

Toda el persona que preste servicios de enfermería debe disfrutar de condiciones de trabajo como mínimo equivalentes a las de los otros trabajadores en lo que se refiere a las horas de trabajo (incluidas las horas extraordinarias), el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, la licencia por motivos de educación, el descanso de maternidad, la licencia por enfermedad y la seguridad social. El personal de enfermería debe pasar exámenes médicos al comienzo y a la terminación de un empleo, y a intervalos regulares durante la prestación de sus servicios.

El personal de enfermería no debería quedar expuesto a especiales riesgos. Cuando esto sea inevitable, se deben tomar medidas para disminuir y reducir al mínimo su exposición a tales riesgos. Son necesarias medidas especiales de protección, en particular en lo concerniente al personal expuesto regularmente a radiaciones ionizantes o a sustancias anestésicas, así como al que está en contacto con pacientes aquejados de enfermedades infecciosas o mentales. Las mujeres embarazadas o padres de hijos de corta edad, cuya tarea normal pudiera ser perjudicial para su salud o la de sus hijos, deben ser transferidas, sin merma de sus derechos, a otro trabajo adecuado a sus circunstancias.

Deben emprenderse estudios —y mantenerlos actualizados— para determinar los especiales riesgos laborales a que pudiera estar expuesto el personal de enfermería, con objeto de poder evitarlos. Habría que tomar las medidas apropiadas para supervisar la aplicación de las disposiciones concernientes a la protección de la salud

y la seguridad del personal de enfermería. Se debe buscar la colaboración del personal de enfermería y sus organizaciones para que se garantice la aplicación eficaz de tales disposiciones.

La enfermería es una profesión en la que siguen predominando las mujeres. Se les deben dar a los hombres iguales oportunidades para acceder a ella y alentarlos a adoptarla como carrera profesional.

*C. 149: Personal de enfermería, 1977*

*R. 157: Personal de enfermería, 1977.*

ver también **Lactantes, trabajadoras; Maternidad, protección de la; Licencia pagada de estudios; Trabajo, duración del tiempo de; y Seguridad social/protección social**

### ***Estado civil***

---

El estado civil de las personas: matrimonio, inexistencia de lazos conyugales, divorcio, separación o viudedad, no debe tener ninguna influencia sobre la situación laboral de un individuo.

Las decisiones de empleo no deben basarse nunca en el estado civil de un individuo. No se debe pedir a quienes solicitan un puesto de trabajo que indiquen su estado civil como parte de las indagaciones previas a la contratación. Excepcionalmente puede permitirse que se pidan datos sobre el empleo de otros miembros de su familia en el lugar de trabajo, con objeto de evitar el nepotismo.

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

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

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

ver también **Discriminación; y Despido (terminación de la relación de trabajo)**

### ***Estadísticas del trabajo***

---

Las estadísticas del trabajo son indispensables para planificar y seguir de cerca el progreso social y económico en los países desarrollados y en los que están en vías de desarrollo. Esto se aplica en particular a la evaluación de la situación en lo relativo a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Deberían elaborarse estadísticas del trabajo:

- sobre la población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo, como mínimo una vez al año;

- sobre los ingresos medios y horas de trabajo, como mínimo una vez al año;
- sobre la estructura y la distribución de la población económicamente activa, indicando la naturaleza del empleo (empleador, trabajo por cuenta propia, trabajador asalariado, trabajador familiar no remunerado, miembro de una cooperativa de producción, etc.), cada diez años.

Estos datos estadísticos deberían clasificarse según el sexo de los trabajadores y, cuando sea posible, el grupos de edad y la rama de la actividad económica. La disponibilidad de datos e información estadística desglosados por sexos permite realizar análisis comparativos acerca de como se desenvuelven las mujeres y los hombres en el trabajo y en la sociedad. Esto ayuda a detectar la discriminación existente, en especial en su forma menos transparente de discriminación indirecta.

*C. 160: Estadísticas del trabajo, 1985*

*R. 170: Estadísticas del trabajo, 1985*

ver también **Administración del trabajo**

### ***Evaluación y clasificación de los puestos de trabajo***

---

La evaluación y clasificación de los puestos de trabajo se apoya en un sistema de comparación de puestos de trabajo para poder establecer la base de una estructura salarial y un sistema de clasificación laboral. La idea es evaluar el puesto de trabajo y no a la persona que lo realiza. Una evaluación de los puestos de trabajo no discriminatoria ha de desembocar en un sistema de remuneración en el que un trabajo de igual valor reciba la misma remuneración, independientemente del sexo del trabajador.

El propósito de la evaluación de los puestos de trabajo es ordenarlos jerárquicamente, en particular con el fin de establecer una estructura salarial apropiada. El procedimiento para hacerlo pasa por evaluar el puesto de trabajo con relación a los otros, por medio de un sistema en el que se sopesan y comparan los distintos elementos que de los puestos de trabajo comparados.

La clasificación de los puestos de trabajo hace uso de una serie de categorías para clasificar los trabajos en una empresa u organización en particular. En un esquema de clasificación de puestos de trabajo, el rango de los puestos de trabajo individuales se establece atendiendo a modelos de referencia y a descripciones de los distintos grados.

ver también **Igualdad de remuneración (sueldo); y Descripción del puesto del trabajo**

### ***Familias monoparentales a cargo de una mujer***

---

Las familias a cargo de una mujer sola son hogares donde no hay una presencia masculina adulta, por causa de divorcio, separación, migración, inexistencia de lazos conyugales o viudedad; y de aquellos otros en los que, aun habiendo un hombre, éste no

nada aporta a los ingresos familiares por razones de enfermedad o invalidez, alcoholismo, u otras circunstancias.

Actualmente, en muchos países los ingresos generados por las mujeres son vitales para la supervivencia de la familia. El número de hogares a cargo de mujeres solas ha aumentado sensiblemente, poniendo así en tela de juicio la tesis tradicional de que el papel de «cabeza de familia» debe ser ocupado por un hombre. Las mujeres son hoy la principal fuente de ingresos para un 30% de todos los hogares del mundo. Esta nueva realidad tiene que ser tomada en consideración para modificar, en particular, las disposiciones de la seguridad social (sobre pensiones, prestaciones de desempleo y subsidios familiares) y garantizar que sean atendidas las necesidades de esta categoría de mujeres. El concepto de hogares cuya cabeza de familia es una mujer debería ser incluido también en las estadísticas del trabajo nacionales, para que poder determinar el número y la proporción de este tipo de unidad familiar.

Los hogares a cargo de mujeres solas están más expuestos a los riesgos de la pobreza que aquellos en los que la cabeza de familia es un hombre. La razón es que las mujeres tienen menor acceso que ellos a trabajos bien remunerados, a bienes, al crédito, la educación y la formación profesional. También constituye un factor importante la falta de un entorno favorable como resultado de la insuficiencia de instalaciones para el cuidado a sus hijos mientras ellas trabajan.

ver también **Domésticos, trabajadores; y Seguridad social/protección social**

### ***Formación profesional***

---

La formación profesional abarca las actividades destinadas a procurar las aptitudes, los conocimientos y las actitudes requeridas para el empleo en una ocupación particular, o en un grupo de ocupaciones afines, en cualquier campo de la actividad económica. Entre las medidas para fomentar la igualdad de los hombres y las mujeres en la formación y el empleo, se deberían incluir:

- educación para alentar a las mujeres y los hombres a desempeñar un papel igual en el cambio de las actitudes tradicionales;
- orientación profesional, que capacite a las jóvenes y a las mujeres para aprovechar las oportunidades de formación profesional existentes, y que amplíe el ámbito de la formación con objeto de no limitarlo a las esferas típicamente «femeninas» (ciencias domésticas, costura, cocina, cuidado de los hijos y la familia, etc.);
- fomentar el acceso en igualdad de condiciones de las jóvenes y las mujeres a todos los tipos de educación y a la formación para todos los tipos de empleo, y formación posterior para garantizar su desarrollo personal y su progreso;
- crear guarderías infantiles diurnas y otros servicios para todos los trabajadores con responsabilidades familiares, que les hagan posible acceder a una formación profesional normal:

- programas de formación profesional para mujeres y hombres que hayan sobrepasado la edad normal de ingreso a la vida profesional y para las mujeres que deseen reintegrarse al trabajo después de una interrupción para el cuidado de los hijos.

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

*R. 111. Discriminación (empleo y ocupación), 1958*

*C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*

*R. 150: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*

ver también **Recursos humanos, desarrollo de los; Segregación ocupacional; y Orientación profesional**

## ***Género***

---

El término «género» se refiere a las diferencias y relaciones sociales entre los hombres y las mujeres, que son adquiridas y que pueden evolucionar a lo largo del tiempo y que varían ampliamente entre las sociedades y culturas. Este término no reemplaza al de «sexo», que se refiere exclusivamente a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Por ejemplo, los datos estadísticos se desglosan por sexos. El término «género», en cambio, se emplea para analizar los roles, las responsabilidades, los obstáculos, las oportunidades y necesidades de las mujeres y de los hombres en todas las áreas y en cualquier contexto social dado.

Los roles de género son comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad u otro grupo social dados. Condicionan qué actividades, tareas y responsabilidades son percibidas como masculinas y femeninas. Los roles de género se ven afectados por la edad, la clase, la raza, la pertenencia étnica y la religión, así como por el medio geográfico, económico y político.

A menudo se producen cambios en los roles de género como respuesta al cambio de las circunstancias económicas, naturales o políticas, incluidos los esfuerzos por el desarrollo, los ajustes estructurales u otras fuerzas de base nacional o internacional. En un contexto social determinado, los roles de género pueden ser flexibles o rígidos, semejantes o diferentes, complementarios o conflictivos. Tanto las mujeres como los hombres desempeñan múltiples roles en la sociedad: reproductor, productivo y de dirección en la comunidad, y desempeñan un papel en el seno de los grupos sociales y políticos. Su implicación en cada actividad refleja la división del trabajo en razón del género para un lugar y un tiempo particulares. Esta división del trabajo en razón del género debe ponerse de manifiesto en un análisis por género.

ver también **Género, análisis por; y Género y desarrollo y mujeres en el proceso de desarrollo**

## ***Género, análisis por***

---

El análisis por género es una herramienta para diagnosticar las diferencias entre las mujeres y los hombres con respecto a sus actividades específicas, condiciones, necesidades, acceso y control sobre los recursos, así como su acceso a los beneficios

para progresar profesionalmente y a los niveles de dirección. Estudia estos vínculos y otros factores en el contexto más amplio social, económico, político y ambiental.

El análisis por género requiere, ante todo y sobre todo, reunir datos desglosados por sexos e información sensible a las cuestiones de género sobre la población estudiada. El análisis por género es el punto de partida, en una planificación sensible a las cuestiones de género, para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres.

ver también **Género; Género, integración del**

### ***Género, diferencia debida al***

---

La diferencia debida al género, o «brecha del género», es la diferencia existente en cualquier área entre las mujeres y los hombres en cuanto a niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, poder e influencia, remuneración o prestaciones. De especial importancia con respecto al trabajo de la mujer es la «diferencia de retribución entre hombres y mujeres», que describe la diferencia de ingresos promedio entre los hombres y las mujeres.

ver también **Igualdad de remuneración (sueldo)**

### ***Géneros, equidad entre los***

---

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

ver también **Género, igualdad con respecto al ; y Género, diferencia debida al**

### ***Género, igualdad con respecto al***

---

La igualdad con respecto al género, o igualdad entre los hombres y las mujeres, expresa el concepto de que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y elegir sus opciones sin limitaciones impuestas por estereotipos, y conceptos rígidos de los roles de género y prejuicios. La igualdad de género significa que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres reciben la misma consideración, se les reconoce el mismo valor y son apoyados por igual. No quiere decir que las mujeres y los hombres vayan a identificarse, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no deben depender de que hayan nacido hombres o mujeres.

ver también **Discriminación; Igualdad de remuneración (sueldo); e Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo**

### ***Género, integración del***

---

Aunque desarrollado con anterioridad, el concepto de integración del género quedó claramente establecido en 1995, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín, como la principal estrategia global para promover la igualdad de género. Integrar una perspectiva de género es el proceso de valoración de las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y de las experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, la puesta en práctica, el control y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas —políticas, económicas, sociales—, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

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

El empleo de una estrategia basada en el análisis de género implica, en particular:

- actividades que eleven la conciencia y creen capacidades;
- tomar en cuenta, en las fases de planificación, puesta en marcha, monitoreo y evaluación, los efectos de las políticas y los programas sobre las mujeres y los hombres;
- asignar recursos humanos y financieros adecuados;
- participación activa tanto de hombres como de mujeres en la toma de decisiones en todas las áreas y en todos los niveles.

La integración del género en el mundo del trabajo es un medio para integrar en toda regla la preocupación por la igualdad en todos los objetivos políticos y en todas las actividades con el fin de promover la igualdad entre todos los trabajadores, cualesquiera que sea su sexo. Las principales áreas de actuación son las siguientes:

- promover y llevar a la realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con el fin de garantizar que el principio de no discriminación se aplique plenamente de derecho y de hecho;
- crear más empleo y mayores oportunidades para asegurar que las mujeres y los hombres tengan ingresos decentes, alcanzando así los objetivos de niveles de vida decentes, integración social y económica, realización personal y el desarrollo social;

- reforzar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos, con el fin de mejorar la seguridad socioeconómica de todas las personas, incluyendo medidas para salvaguardar las condiciones de trabajo y la seguridad y la salud, así como para extender la protección social; y
- fortalecer el pacto tripartito (gobiernos, empleadores, trabajadores) y el diálogo social para garantizar la igual participación de las mujeres y de los hombres, de forma que sus intereses y preocupaciones queden reflejados adecuadamente en la elaboración de las políticas.

ver también **Género, igualdad con respecto al; Géneros, equidad entre los; y Género y desarrollo y mujeres en el proceso de desarrollo**

### ***Género y desarrollo y mujeres en el proceso de desarrollo***

---

A principios de la década de 1970, los investigadores comenzaron a analizar cada vez más la división del trabajo basada en el sexo y el impacto específico del desarrollo sobre la mujer. Para este enfoque se empezó a utilizar la expresión «mujeres en el proceso de desarrollo» (WID, según sus siglas en inglés), que hacía hincapié en la necesidad de integrar a la mujer en las estrategias del desarrollo entonces en marcha. «WID» expresaba la preocupación por la desigual o desventajosa posición de las mujeres en comparación con la de los hombres, y el deseo de acabar con la discriminación contra ellas.

En la década de 1980, y como respuesta a las críticas al enfoque WID, emergió el concepto de «género y desarrollo» (GAD). Éste ya no se centra sólo en las mujeres, sino en las diferencias sociales y en las relaciones a menudo desiguales entre hombres y mujeres. El enfoque «GAD» emplea el análisis de género como base para la planificación de estrategias y del desarrollo. Subraya tanto la contribución de la mujer como la del hombre a la hora de configurar la naturaleza del desarrollo.

ver también **Género, análisis por; y Género, integración del**

### ***Higiene en el lugar de trabajo***

---

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

- Los lugares de trabajo y sus instalaciones deben mantenerse siempre en buen estado de conservación y de limpieza.
- La iluminación debe ser preferiblemente natural, y la luz artificial debe estar distribuida adecuadamente.
- La temperatura debe mantenerse en niveles apropiados, y todos los lugares deben contar con ventilación natural o artificial.



- Las instalaciones sanitarias deben ser suficientes y adecuadas, y deben mantenerse limpias. Debe haber instalaciones para lavarse para el uso de los trabajadores. Debe haber retretes e instalaciones separadas para los hombres y para las mujeres, salvo en los establecimientos con cinco trabajadores o menos o cuando sólo trabajen en ellos miembros de la familia del empleador.
- Donde no existan instalaciones alternativas, deben disponerse salas de descanso durante las horas de trabajo, en particular para atender las necesidades de las trabajadoras.
- Todos los trabajadores deben estar protegidos, con medidas apropiadas, contra las sustancias, técnicas y procedimientos que sean insalubres, dañinos o tóxicos.

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

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

ver también **Servicios y equipos; y Salud en el trabajo, servicios de**

### ***Identidad cultural, respeto a la***

---

Se debe reconocer a los trabajadores su identidad cultural, prácticas religiosas, conocimientos de idioma, origen nacional, opiniones políticas u otras característica y, cuando sea posible, prestarles ayuda al respecto.

Es necesario conocer todas las necesidades culturales, religiosas y otras similares de la fuerza de trabajo, y adoptar políticas, atendiendo a la necesidad de impedir la discriminación en el empleo, que permita a los trabajadores:

- observar las fiestas religiosas y las ocasiones de oración o meditación;
- guardar luto por un tiempo dado por el fallecimiento de un familiar;
- observar regímenes de alimentación y prácticas médicas especiales; y
- llevar vestidos, barbas y peinados tradicionales.

Se deben conocer las necesidades en materias de idiomas y formular una política que facilite, cuando sea apropiado, la enseñanza de lenguas y medios de interpretación y traducción, especialmente en relación con:

- políticas de personal y procedimientos de reclamación;
- manuales de trabajo, instrucciones y otros materiales de trabajo necesario; y
- avisos y señales de seguridad.

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

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

ver también **Discriminación;** y **Indígenas y tribales, pueblos**

### ***Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo***

---

Hay dos aspectos importantes de la igualdad en el empleo: la igualdad de oportunidades y la de trato. Igualdad de oportunidades significa tener las mismas posibilidades de solicitar un empleo concreto, de ser empleada, de asistir a cursos de educación o formación profesional, de tener derecho a adquirir ciertas calificaciones, de ser considerada como cualquier otro trabajador a la hora de pensar en un ascenso en todas las ocupaciones o puestos, incluidos los dominados por uno y otro sexo. Igualdad de trato presupone el mismo derecho en cuanto a remuneración, condiciones de trabajo y seguridad en el empleo.

La promoción de esta igualdad requiere constancia y dinamismo en el esfuerzo por conseguirla, así como la puesta en práctica de medidas concretas, y supone un paso más allá de la mera prohibición o eliminación de la discriminación.

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

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

ver también **Acción afirmativa (positiva); Carga de la prueba; Discriminación; Igualdad de remuneración (sueldo); Principios y derechos fundamentales en el trabajo; Compensaciones y sanciones; y Maestras**

### ***Igualdad de remuneración (sueldo)***

---

El principio de una remuneración igual por un trabajo de igual valor significa que las tasas y los tipos de remuneración no deben basarse en el género del trabajador, sino en una evaluación objetiva del trabajo que realiza. Se trata de un derecho fundamental de las trabajadoras, ampliamente reconocido y reglamentado en los sistemas legislativos nacionales. Las estadísticas y estudios muestran, sin embargo, un persistente diferencial de remuneraciones entre los géneros, que sólo en los últimos años se ha reducido ligeramente. En todo el mundo y por término medio, los ingresos de las mujeres por hora de trabajo se sitúan en torno al 75% de los de los hombres.

Hay varias razones importantes que explican ese diferencial de ingresos. Los puestos que ocupan la mayoría de las mujeres están clasificados en los niveles inferiores. Las diferencias emergen en habilidades y calificaciones, en la antigüedad en el empleo, y sectores de empleo. Las mujeres se concentran fuertemente en los sectores «flexibles», como son el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a destajo, o el trabajo temporal, que están mal pagados. Las mujeres trabajan menos horas extraordinarias que los hombres. Pero, en definitiva, cabe presumir que un factor muy importante en este diferencial de remuneración entre los géneros se debe a una discriminación con respecto al sueldo y al acceso y la promoción en el empleo.

El principio de una retribución igual por un trabajo de igual valor puede hacerse realidad mediante una serie de medidas prácticas:

- Los sistemas de clasificación de los puestos de trabajos y las estructuras salariales deben basarse en criterios objetivos, independientemente del sexo de la persona que realice el trabajo.
- Debería eliminarse cualquier referencia a un determinado sexo de en todos los criterios de remuneración, convenios colectivos, y en sistemas de remuneración y gratificaciones, planes salariales, de los regímenes de prestaciones, así como cobertura médica y otros beneficios adicionales que se acuerden.
- Todo sistema o estructura de remuneración cuyo efecto sea agrupar a los trabajadores de un sexo particular en una clasificación laboral específica o en un determinado nivel salarial, debe ser revisada y reajustada para garantizar que otros trabajadores no estén realizando un trabajo del mismo valor en una categoría laboral y nivel salarial diferentes.

Deberían adoptarse programas y otras medidas en el lugar de trabajo para llevar a la práctica el principio de igualdad de remuneración. En concreto, debería garantizarse que:

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

Los trabajadores a tiempo parcial o pagados por horas deben ser compensados, en todos los tipos de remuneración, en un plano de igualdad con el de los empleados a tiempo completo, en proporción al número de horas trabajadas.

En la Unión Europea, el principio de igualdad de remuneración quedó consagrado en el Tratado de Roma de 1956, y fue desarrollado posteriormente mediante la Directiva del Consejo 75/117/EEC de 1975. Según esas disposiciones, el principio de igualdad de remuneración se aplica a los salarios y a cualquier otra percepción, en dinero o en efectivo, que reciba el trabajador, directa o indirectamente, por razón de su empleo. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo, cuyas resoluciones son de aplicación directa en todos los Estados Miembros de la Unión Europea, ha tenido también un efecto importante sobre la situación de las trabajadoras. En un gran número de sentencias ha ampliado el concepto de igualdad al acceso y cotización a los planes de pensión, así como a los pagos derivados de esos planes, pagos temporales tras el cese de la relación de trabajo, mantenimiento del salario en caso de enfermedad, indemnizaciones por despido, etcétera.

- C. 100: Igualdad de remuneración, 1951*  
*R. 90: Igualdad de remuneración, 1951*  
*C. 175: Trabajo a tiempo parcial, 1994*  
*R. 182: Trabajo a tiempo parcial, 1994*

ver también **Análisis y evaluación; Discriminación; Principios y derechos fundamentales en el trabajo; Segregación ocupacional; y Maestras**

### ***Indígenas y tribales, pueblos***

---

Los trabajadores, hombres y mujeres, pertenecientes a pueblos indígenas y tribales tienen derecho a disfrutar de iguales oportunidades y trato en el empleo. El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, núm. 169, de 1989, es el único instrumento internacional que incluye explícitamente la protección contra el acoso sexual. Las personas de esos pueblos indígenas y tribales deben gozar plenamente, sin discriminación alguna, de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Los gobiernos deben desarrollar, con la participación de los pueblos implicados, una acción coordinada y sistemática para proteger los derechos de esos pueblos y para garantizar el respeto a su integridad. Hay que desplegar esfuerzos para garantizar que se beneficien en pie de igualdad de los derechos y de las oportunidades concedidos a los demás miembros de la población, respetando la identidad social y cultural de esos pueblos junto con sus costumbres e instituciones. Deben adoptarse medidas especiales —que no han de ser contrarias a sus deseos libremente expresados— para salvaguardar a los individuos, las instituciones, la propiedad, el trabajo, la culturas y el medio ambiente de los pueblos.

- C. 107: Poblaciones indígenas y tribales, 1957*  
*R. 104: Poblaciones indígenas y tribales, 1957*  
*C. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989*

ver también **Acoso sexual**

### ***Información***

---

A través de las bases de datos que mantiene la OIT es posible obtener información acerca de la igualdad de oportunidades y las prácticas no discriminatorias en distintos países y sistemas.

El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín ha desarrollado una versión en hipertexto de los materiales básicos de Información sobre los Derechos de las Trabajadoras, en un soporte de CD-ROM. El prototipo está ya disponible en la versión inglesa y puede solicitarse al: Programa Mujeres en Desarrollo, Centro Internacional de Formación de la OIT, Viale Maestri del Lavoro 10, 10127 Turín, Italia (Fax: +39 011 6936 350; E-mail: WID@itcilo.it)

A través de Internet se brinda acceso a más datos relevantes: la página web del Departamento para la Igualdad de Género de la OIT (<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender>); la investigación y las actividades a

cargo del Instituto Internacional de Estudios Laborales (<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst>); y las bases de datos sobre temas legales (<http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/index.htm>) en particular ILOLEX, que contiene los Convenios y Recomendaciones de la OIT, y NATLEX, que contiene las leyes nacionales del trabajo.

### ***Inspección del trabajo***

---

La inspección del trabajo es un servicio público encargado de supervisar el cumplimiento de todas las disposiciones legales destinadas a proteger a los trabajadores. Lo hace mediante inspecciones periódicas de los lugares de trabajo en la industria, el comercio y la agricultura y, en muchos países, también cubre los servicios no comerciales, brindando asesoramiento e información a los empleadores y a los trabajadores. Este servicio debe cooperar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y disponer de un personal calificado en número suficiente, del que formen parte una proporción adecuada de mujeres.

Los inspectores del trabajo deben estar facultados para entrar libremente y en todo momento en cualquier lugar de trabajo, entrevistar a empleadores y trabajadores, examinar documentación y tomar muestras, ordenar modificaciones con objeto de eliminar los defectos observados, ordenar el paro de las máquinas o la interrupción del trabajo, así como advertir y aconsejar en relación con los procedimientos pertinentes.

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

- los inspectores del trabajo tengan acceso al lugar de trabajo y puedan hablar libremente con la dirección, así como con los trabajadores de uno y otro sexo aún en caso de ausencia de los representantes de la dirección;
- los inspectores del trabajo puedan intervenir en programas de educación de los trabajadores y cursos de formación sobre todos los aspectos de su cometido, y particularmente en aquellos que implican la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades de empleo;
- se anime a los trabajadores a ponerse en contacto con los servicios de inspección del trabajo para solicitar información y explicaciones sobre la legislación laboral cuando se planteen problemas concernientes a prácticas discriminatorias en el empleo;
- los inspectores del trabajo conozcan y se formen en todos los aspectos de las políticas y procedimientos concernientes con la igualdad de oportunidades en el empleo y el trato no discriminatorio, incluido el tema del acoso sexual;
- se recluten inspectores de trabajo de uno y otro sexo, que sean conscientes de la importancia de promover la igualdad y comprendan la relación que ésta tiene con su trabajo; cuando sea necesario, debería confiarse a inspectoras la vigilancia sobre las cuestiones que afectan especialmente a las mujeres;

- se lleven registros de las prácticas discriminatorias detectadas en la empresa y se incluyan en los informes de la inspección del trabajo las medidas o advertencias dictadas para remediarlas.

*C. 81: Inspección del trabajo, 1947, y Protocolo, 1995*

*R. 81: Inspección del trabajo, 1947*

*C. 129: Inspección del trabajo (agricultura), 1969*

*R. 129: Inspección del trabajo (agricultura), 1969*

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

### ***Invalidez, prestación por***

---

Los trabajadores deben estar protegidos para la eventualidad de una invalidez que sea previsiblemente permanente o que persista y que les impida dedicarse a una actividad remunerada, después de haberse agotado el derecho a percibir prestaciones por enfermedad. Esta prestación deberá consistir en un pago periódico garantizado para proteger a quienes hayan completado el período de cotización o de empleo previsto para hacerlos acreedores a la citada prestación. Para los otros casos, puede existir una prestación menor.

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

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

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

ver también **Accidentes del trabajo, prestación por; y Seguridad social/protección social**

### ***Jóvenes, empleo de los***

---

El empleo de los jóvenes, tanto hombres como mujeres, es un motivo de creciente preocupación para los responsables de las políticas y planificadores en todo el mundo. Sin embargo, las tasas de desempleo y de subempleo de las mujeres jóvenes son incluso más altas que las de los jóvenes en muchos países. Cuando los empleos son escasos, es más probable que sean las mujeres jóvenes y no los varones quienes abandonen la fuerza del trabajo antes que sumarse a las listas del desempleo o asuman un empleo a tiempo parcial cuando no consiguen un empleo a tiempo completo.

Las vías para acceder a un trabajo decente ofrecidas a las mujeres jóvenes son a menudo inferiores a las de los jóvenes. En la mayoría de los países desarrollados, una típica mujer joven de poco más de veinte años estaría en condiciones de elegir entre completar su educación, formarse profesionalmente o incorporarse a un empleo, aunque podría encontrarse con ciertas limitaciones basadas en el género para sus opciones y en sus resultados. Una joven en su misma situación en muchos países en desarrollo puede estar ya casada, con uno o más hijos; tal vez sea analfabeta o haya dejado la escuela hace ya muchos años, y quizá esté buscando desesperadamente cualquier trabajo que pueda encontrar para que ella y sus hijos puedan sobrevivir. El acceso a la formación profesional y al mercado de trabajo estructurado lo tiene a

menudo cerrado por la tradición o restringido por una discriminación basada en el sexo.

Si bien es cierto que la situación varía mucho de un país a otro, existen algunos obstáculos comunes para todas las jóvenes que las impiden conseguir un trabajo decente. A menudo no logran aprovechar las oportunidades de formación profesional por barreras que impiden su acceso, por procesos de selección discriminatorios y por estereotipos de género. Estos estereotipos se encuentran particularmente en la orientación y asesoramiento profesional por parte del propio personal educativo o en los servicios de empleo. A las jóvenes se las alienta más bien a formarse en materias relacionadas con el hogar o la prestación de cuidados, mientras que a los muchachos se les insta a optar por una formación y el empleo altamente especializados y basados en las tecnologías modernas. Como resultado de todo esto, la mayoría de las jóvenes terminan ocupadas en empleos que requieren una formación relativamente pobre, mal pagados y con muy pocas posibilidades de ascenso.

Quienes diseñan políticas y planes deben eliminar los obstáculos que enfrentan las mujeres jóvenes:

- proporcionando servicios de orientación profesional, y estableciendo servicios de asesoramiento y colocación adecuados a las necesidades y capacidades de las mujeres jóvenes;
- facilitando el acceso a la educación y a la formación profesional;
- alentando a las mujeres jóvenes a optar por una formación para trabajos que, a largo plazo, les proporcionen más ingresos y mejores perspectivas; y
- reuniendo datos relativos al género y mejorando los sistemas de información del mercado de trabajo.

*C. 122: Política del empleo, 1964*

*R. 122: Política del empleo, 1964*

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

ver también **Educación; Política de empleo y promoción del empleo; Segregación ocupacional; Orientación profesional; y Formación profesional**

### ***Libertad de asociación sindical y el derecho de sindicación***

---

La libertad de asociación y el derecho a organizarse son principios fundamentales que se refieren a derechos libremente ejercidos por los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, a organizarse con el propósito de apoyar y defender sus intereses.

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

- redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos;

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

Los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. En particular, deben estar protegidos contra la posibilidad de que se les niegue un empleo por su pertenencia o participación en actividades sindicales.

Las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores deben gozar de protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras dirigidas a intentar promover su dominio, financiación o control. Deben adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva voluntaria con el objeto de reglamentar las condiciones de empleo.

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

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

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

*C. 141: Organizaciones de trabajadores rurales, 1975*

*R. 149: Organizaciones de trabajadores rurales, 1975*

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

*R. 159: Relaciones de trabajo en la administración pública, 1978*

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

ver también **Negociación colectiva; Principios y derechos fundamentales en el trabajo; y Sindicatos**

### ***Licencia por una enfermedad familiar***

---

Los trabajadores, tanto hombres como mujeres, deben tener derecho a obtener una licencia para ausentarse del trabajo en los casos de enfermedad de un miembro de su familia directa que necesite su cuidado o sostén.

*C. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

*R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

ver también **Responsabilidades familiares, trabajadores con**

### ***Licencia pagada de estudios***

---



La licencia pagada de estudios se concede a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas. Debería concederse a todos los trabajadores en pie de igualdad, sin discriminación fundada en la raza, el color, el sexo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional u origen social.

La licencia pagada de estudios debería concederse para:

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

Debería contribuir a:

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

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

*C. 140: Licencia pagada de estudios, 1974*

*R. 148: Licencia pagada de estudios, 1974*

ver también **Educación**

### ***Licencia parental***

---

La licencia parental se concede al padre y/o a la madre para cuidar de un hijo. En general, sigue a un período de descanso de la maternidad al cual sólo tiene derecho la madre. En algunos países, este permiso parental se concede también en caso de adopción. El permiso parental es diferente del «permiso por paternidad», que es un permiso de ausencia del trabajo concedido al padre en el momento del parto.

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

- en un período inmediatamente posterior a la licencia por maternidad;
- en caso de enfermedad de un hijo que depende de ellos; y

- por otros motivos relacionados con la atención debida a un hijo de corta edad.

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

*C. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

*R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

ver también **Responsabilidades familiares, trabajadores con; Descanso de la maternidad; y Maestras**

### ***Maternidad, protección de la***

---

La protección de la maternidad para las mujeres empleadas es un elemento esencial respecto a la igualdad de oportunidades. Entre las primeras normas internacionales del trabajo adoptadas ya en 1919, estaba el Convenio núm. 3 relativo al empleo de mujeres antes y después del parto. Aquel Convenio sentó los principios básicos de la protección de la maternidad:

- el derecho a un descanso;
- el derecho a prestaciones médicas; y
- el derecho a percibir una compensación por los ingresos no devengados durante ese descanso.

El derecho al período de descanso se reforzó con la prohibición explícita de comunicarle a una mujer el despido durante su ausencia por el descanso de maternidad, o en virtud de una comunicación donde el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia. Quedaba así claro que la seguridad en el empleo se consideraba un aspecto vital de la protección de la maternidad.

El Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado), núm. 103, de 1952, mantuvo los mismos elementos principales de protección (esto es, el derecho al descanso de la maternidad, la asistencia médica y las prestaciones económicas), pero fue más explícito en cuanto a la forma y a los medios de procurar esos beneficios:

- El período de descanso mínimo de 12 semanas tenía que incluir un período obligatorio de descanso puerperal de, por lo menos, seis semanas; en el caso de que se manifestara alguna enfermedad a consecuencia del embarazo o del parto, certificada médicamente, debería concederse un período de descanso adicional antes o después del parto.
- La asistencia médica tenía que incluir la atención durante el embarazo, la asistencia en el parto y la atención durante el puerperio, prestada por comadronas diplomadas o médicos, así como la hospitalización si fuera

necesaria; debía respetarse la libertad de elección de médico y la de optar por un hospital público o privado.

- Con respecto a las prestaciones en dinero, concedidas en virtud de un sistema de seguridad social, se especificaba que no debían representar menos del porcentaje de dos tercios de los ingresos anteriores de la mujer; las contribuciones e impuestos para garantizar esas prestaciones deberían ser pagadas en proporción al número total de trabajadores empleados en la empresa, sin distinción de sexo.

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

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

Otros paquetes más amplios mejoran las disposiciones antedichas en aspectos como la duración del descanso de la maternidad, la cuantía de las prestaciones y la duración del período durante el cual está protegido el empleo de la madre. A menudo incluyen una serie de medidas destinadas a proteger la salud de la mujer y del hijo no nacido aún, tales como la limitación o prohibición del trabajo nocturno o de las horas extraordinarias, así como el derecho de la mujer a ser trasladada de un puesto de trabajo que pudiera ser perjudicial para el buen fin de su embarazo, ya por ser intrínsecamente peligroso, ya porque lo desaconseje el estado de salud de la futura madre en concreto. Las medidas de protección de la salud previstas para las mujeres embarazadas a menudo se aplican también a las madres lactantes.

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

Dado que sigue aumentando el empleo de las mujeres durante los años en que tienen hijos y dado también que son cada día más las que vuelven al trabajo después de tenerlos, se consideró necesario discutir sobre la conveniencia de establecer nuevas

normas internacionales sobre la protección de la maternidad. Entre los elementos importantes tenidos en cuenta, se incluyen: la extensión de la cobertura a todas las mujeres empleadas, mayor protección contra el despido durante el embarazo o el descanso de la maternidad y la posterior vuelta al trabajo; y medidas para evitar que la maternidad sea una fuente de discriminación en el empleo. En 2000 fueron adoptados dos nuevos instrumentos: el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183, y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, núm. 191.

- C. 3: Protección de la maternidad, 1919*
- C. 103: Protección de la maternidad (revisado), 1952*
- R. 93: Protección de la maternidad, 1952*
- C. 89: Trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948 (y Protocolo, 1990)*
- C. 171: Trabajo nocturno, 1990*
- C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952*
- R. 116: Reducción de la duración del trabajo, 1962*
- C. 127: Peso máximo, 1967*
- R. 128: Peso máximo, 1967*
- C. 136: Benceno*
- R. 144: Benceno*
- R. 114: Protección contra las radiaciones, 1960*
- C. 110: Plantaciones, 1958 (y Protocolo, 1982)*
- R. 157: Personal de enfermería, 1977*

ver también **Benceno; Trabajadoras Lactantes; Prestaciones de maternidad, económicas y médicas; Descanso de la maternidad; y Maternidad, protección de la salud durante la**

### ***Maternidad, protección de la salud durante la***

---

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

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

Una mujer empleada en un trabajo que se defina como perjudicial para la salud debería tener derecho a ser trasladada, sin reducción de su salario, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Dicho derecho de transferencia debe también concederse a la mujer que presente un certificado médico donde se declare que un cambio en la naturaleza de su trabajo es necesario en beneficio de su salud y la de su hijo.

*C. 3: Protección de la maternidad, 1919*  
*C. 103: Protección de la maternidad (revisado), 1952*  
*R. 95: Protección de la maternidad, 1952*  
*C. 89: Trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948 ( y Protocolo, 1990)*  
*C. 171: Trabajo nocturno, 1990*  
*C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952*  
*R. 116: Reducción de la duración del trabajo, 1962*  
*C. 127: Peso máximo, 1967*  
*R. 128: Peso máximo, 1967*  
*C. 136: Benceno, 1971*  
*C. 144: Benceno, 1971*  
*R. 114: Protección contra las radiaciones, 1960*  
*C. 110: Plantaciones, 1958 (y Protocolo, 1982)*  
*R. 157: Personal de enfermería, 1977*

ver también **Lactantes, trabajadoras; Maternidad, protección de la; Peso máximo; Trabajo nocturno; y Radiaciones, protección contra las**

## ***Maestras***

---

La profesión docente es una de las desempeñadas tradicionalmente por las mujeres pero en la que, sin embargo, se concentran en los peldaños inferiores. En la Recomendación conjunta de la OIT/UNESCO relativa a la condición de los maestros, adoptada en 1966, se subraya que no debe existir ninguna forma de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, origen nacional o social, o posición económica en todos los aspectos de la preparación y del empleo de los maestros. Según esta Recomendación:

- el matrimonio no debe ser considerado un obstáculo para el nombramiento o la continuidad en el empleo de las mujeres docentes, ni debería afectar a su remuneración u otras condiciones de trabajo;
- se debe prohibir a los empleadores finalizar los contratos de servicio por motivos de embarazo y descanso de la maternidad;
- debe considerarse la posibilidad de crear guarderías o jardines de infancia cuando parezca deseable cuidar de los hijos de los maestros con responsabilidades familiares;
- se deben adoptar medidas para permitir que las maestras con responsabilidades familiares puedan conseguir puestos docentes en la vecindad de sus hogares y para posibilitar a que parejas formadas por maestros puedan conseguir una plaza en el mismo vecindario o en la misma escuela;
- cuando se den las circunstancias apropiadas, se debe alentar a las maestras con responsabilidades familiares que hubieran dejado la profesión antes de alcanzar la edad de jubilación, a reintegrarse a la enseñanza;

- se debe facilitar el servicio a tiempo parcial; los maestros que trabajan a tiempo parcial deben recibir proporcionalmente la misma remuneración y disfrutar de las mismas condiciones de empleo que los maestros empleados a tiempo completo; se les deben conceder los derechos correspondientes y a una adecuada y apropiada protección de la seguridad social, incluida la cobertura proporcionada por los planes de pensiones de los empleadores;
- se deben hacer efectivas las normas dictadas en el Convenio sobre la protección a la maternidad, núm. 3, de 1919, y el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), núm.103, de 1952;
- se debe alentar a las mujeres docentes con hijos a que continúen en el servicio, mediante medidas que les permitan, a petición suya, tomar una licencia adicional no remunerada de hasta un año después del nacimiento del hijo, sin pérdida del empleo y salvaguardando plenamente todos los derechos derivados de su empleo.

*Recomendación conjunta de la OIT/UNESCO relativa al estatuto de los maestros, 1966*

ver también **Responsabilidades familiares, trabajadores con; Segregación ocupacional; y Formación profesional**

### ***Migrantes, trabajadores***

---

Los trabajadores migrantes son personas que migran de un país a otro en búsqueda de oportunidades de empleo que no sea por cuenta propia. Los instrumentos legales de la OIT relativos a los trabajadores migrantes no son de aplicación para las siguientes categorías de trabajadores: trabajadores fronterizos; artistas y profesionales que ejerzan una profesión liberal y que entren en el país por un período de corta duración; gente de mar; personas que se trasladan a un país con fines especiales de formación o educación; y, por último, empleados de organizaciones o empresas que operan dentro del territorio de un país y que han sido admitidos temporalmente en ese país —a petición de sus empleadores— para realizar tareas o funciones específicas durante un tiempo limitado o definido, y que, una vez realizadas sus tareas o funciones, son requeridos a abandonar el país en cuestión.

Todos los trabajadores migrantes deben tener derecho a un trato no menos favorable que el que se aplica a los trabajadores nacionales respecto a, entre otros:

- la remuneración (incluidas las prestaciones familiares);
- las horas de trabajo;
- las horas extraordinarias;
- las vacaciones pagadas;
- las restricciones sobre el trabajo a domicilio;
- la edad mínima para el empleo;
- el aprendizaje y formación;
- el trabajo de las mujeres y de los jóvenes;
- las actividades sindicales;
- la participación y disfrute de los beneficios de la negociación colectiva;

- la vivienda y la seguridad social.

Debido a las altas y persistentes tasas de desempleo, muchos países han adoptado políticas para reducir el número de los inmigrantes y ahora se ven ante el problema de la presencia de trabajadores migrantes que se encuentran en situación irregular y/o empleados ilegalmente. A pesar de la falta de estadísticas claras al respecto, puede asumirse que una gran mayoría de las mujeres se encuentran en esta situación.

Por la misma naturaleza del trabajo que realizan, las mujeres pueden ser particularmente vulnerables cuando se emplean para trabajar fuera de sus países de origen. Pueden verse sometidas a explotación y a abusos no sólo por el hecho de trabajar en el extranjero y, por lo mismo, fuera de la protección legal de su propio país, sino también porque a menudo se emplean en trabajos escasamente protegidos por la legislación social (trabajadoras domésticas, trabajadoras manuales en la agricultura, fábricas o zonas francas industriales, acompañantes o animadoras en clubes nocturnos o cabarets, etc.). Su situación se ve agravada a menudo por la falta de autonomía y los fuertes lazos de subordinación que son típicos en los trabajos habitualmente desempeñados por ellas. Además, suelen ser jóvenes y pobres, viven con el temor de perder sus trabajos y han tenido que dejar a sus familias en el país de donde partieron. No hablan el idioma del país en el que trabajan, desconocen que tienen unos derechos que están siendo conculcados y, en general, no saben adónde recurrir en demanda de ayuda.

La mayoría de las disposiciones de la OIT concernientes a la protección de los trabajadores migrantes se aplican a los inmigrantes que han sido admitidos por los cauces regulares en un Estado Miembro. El Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), núm. 143, de 1975, fue el primer intento de la comunidad internacional para abordar los problemas derivados de la migración clandestina y del empleo ilegal de migrantes. Entre otras cosas, ese instrumento legal:

- establece la obligación general de respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes, tanto si han entrado en el país por un cauce regular como si no;
- garantiza una serie de derechos que dimanen de su pasado empleo (como los relativos a la remuneración, a la seguridad social y otros beneficios), para que los trabajadores migrantes empleados ilegalmente no se ven privados de sus derechos en relación con el trabajo que realizan actualmente;
- reconoce al trabajador migrante el derecho a apelar;
- insta a los Estados Miembros a suprimir los movimientos clandestinos de migrantes con fines de empleo y el empleo ilegal, así como a sancionar a los organizadores de movimientos de migrantes ilícitos o clandestinos con fines de empleo y a los que emplean a trabajadores inmigrados en condiciones ilegales.

*C. 97: Trabajadores migrantes (revisado), 1949*

*R. 86: Trabajadores migrantes (revisada), 1949*

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

*R. 151: Trabajadores migrantes, 1975*

## ***Medidas disciplinarias***

---

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

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

Las medidas disciplinarias deberían atenerse a procedimientos que incluyan: :

- medidas disciplinarias progresivas;
- designación de supervisores facultados para tomar medidas disciplinarias;
- comunicación por escrito al trabajador sobre los motivos de las medidas disciplinarias y de su derecho a impugnar tal decisión;
- fijación de los plazos pertinentes para el término de cada fase del procedimiento;
- cooperación con el representante del trabajador, normalmente antes de tomar la medida disciplinaria o, en los casos en que esto no fuera factible, consulta con dicho representante tan pronto como sea posible después de haber adoptado dicha medida;
- comunicación a todos los trabajadores acerca de los motivos por los que se puede puedan tomarse medidas disciplinarias y del procedimiento que debe seguirse para su ejecución.

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

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

*R. 166: Terminación de la relación de trabajo, 1982*

ver también **Despido (terminación de la relación de trabajo)**

## ***Minas, trabajo subterráneo en las***

---

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

Según el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), núm. 45, de 1935, en principio ninguna mujer, sea cual fuere su edad, debe ser empleada para realizar un trabajo subterráneo en las minas. En 1995 se adoptó un nuevo instrumento legal relativo a la seguridad y la salud en las minas: el Convenio núm. 176, destinado a proteger a todos los trabajadores de las minas (tanto hombres como mujeres). Abarca



una amplia gama de medidas que han de ser puestas en práctica por las autoridades competentes y los interlocutores sociales, y que conciernen a:

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

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

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

Este desarrollo de la normativa, que traslada el énfasis de la protección de categorías determinadas de trabajadores a la protección de todos los trabajadores, es similar al descrito en el trabajo nocturno.

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

*C. 45: Trabajo subterráneo (mujeres), 1935*

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

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

ver **Inspección del trabajo**; y **Trabajo nocturno**

***Mundialización***

---

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

A menudo las mujeres son las primeras en notar los efectos de este proceso, tanto los positivos como los negativos, porque el capital internacional tiende a ser invertido en la producción que requiere un trabajo intensivo: en sectores donde es mayoritaria la mano de obra femenina debido a los inferiores salarios de las trabajadoras ocupadas en ellos. En el proceso de mundialización, la participación de la mujer en el empleo remunerado ha crecido considerablemente, pero eso no las ha llevado a obtener un beneficio igual de su integración en el mercado de trabajo, que sigue estando altamente segregado en función del género.

Muchos países han respondido a este proceso económico con cambios legislativos y administrativos tendientes a liberalizar las normas nacionales del trabajo y las condiciones laborales para hacerlas más flexibles. Aumenta cada vez más la preocupación, expresada particularmente en el debate internacional, por que la mundialización económica tenga «un rostro humano» y vaya acompañada de un conjunto de normas mínimas en el terreno social. Es preciso combatir la tendencia a rebajar las normas sociales y laborales en el proceso de mundialización. Los líderes políticos, empresariales y sindicales deben aceptar su responsabilidad compartida y prestar atención a las normas internacionales del trabajo, contribuyendo así a mejorar las condiciones laborales tanto para los hombres como para las mujeres.

ver también **Principios y derechos fundamentales en el trabajo; y Zonas francas de exportación**

### ***Negociación colectiva***

---

En la mayoría de los países, la negociación colectiva constituye un medio clave para negociar términos y condiciones de empleo, y por lo mismo puede ser un medio importante para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo.

Mientras que los convenios colectivos están dirigidos a representar las necesidades y los intereses de todos los trabajadores, a menudo se pasan por alto temas de particular interés o que atañen a la mujer, considerándolos «marginales». Es necesario, por lo tanto, que en la negociación colectiva se consideren específicamente las cuestiones de género, en particular la desigualdad de remuneración y de acceso de la mujer a la promoción y a la formación profesional. No sólo se trata de que en la negociación colectiva se responda a las cuestiones de género, sino de que los capítulos tradicionalmente negociados se replanteen desde una perspectiva de género.

Algunas cuestiones pueden concernir más a las mujeres en virtud de su función reproductora, por el papel que se les ha asignado con respecto al cuidado de la familia y del hogar o por pasadas discriminaciones sufridas. Pero, a la vez, estas cuestiones no están limitadas a las mujeres. También los hombres necesitan ciertos tipos de protección con respecto a sus funciones reproductoras. Y también hacen falta medidas

que brinden tanto a los hombres como a las mujeres la oportunidad de compartir más responsabilidades familiares (por ejemplo, el permiso parental, horarios flexibles de trabajo y mayor acceso al trabajo a tiempo parcial).

La razón por la que las cuestiones de género no se aborden suficientemente en la negociación colectiva es que las mujeres están insuficientemente representadas en las estructuras decisorias de los sindicatos y en los equipos negociadores. Entre las circunstancias determinantes de este hecho pueden citarse la doble carga que soportan las mujeres, que no les deja suficiente tiempo para participar en los asuntos sindicales; su falta de confianza, seguridad y formación; o el hecho de que la organización sindical esté dominada por hombres y sea insensible a sus necesidades. Es preciso reforzar la representación de las trabajadoras en las estructuras de negociación.

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

*C. 154: Negociación colectiva, 1981*

*R. 163: Negociación colectiva, 1981*

ver también **Libertad de asociación sindical y el derecho de sindicación;**  
**Licencia parental; y Sindicatos**

### *Niñas trabajadoras*

---

El concepto de trabajo infantil incluye todas las formas de empleo o de trabajo desempeñadas por niños por debajo de una determinada edad, pero es particularmente dañino aquel trabajo que ponga en peligro la salud, el bienestar y el desarrollo del niño. Todos los niños que trabajan son objeto de preocupación. Pero las niñas merecen una particular atención porque la discriminación a que se enfrentan las hace con frecuencia especialmente vulnerables a la explotación y al abuso, así como a la negación de sus derechos. Las niñas tienen mayores probabilidades de:

- comenzar a trabajar a una edad más temprana;
- recibir una remuneración inferior por igual trabajo;
- concentrarse en sectores y áreas de bajos salarios y con largas jornadas de trabajo;
- trabajar en industrias ilegales o no sometidas a regulación, lo que las hace más vulnerables a la explotación y los abusos;
- trabajar en sectores que plantean riesgos excesivos para su salud, seguridad y bienestar;
- verse sometidas a abusos sexuales, físicos y emocionales;
- verse excluidas de la educación;
- verse responsabilizadas del trabajo doméstico; y
- sufrir la triple carga del trabajo en el hogar, el trabajo escolar y el trabajo en una actividad económica.

El Convenio núm. 182 y la Recomendación núm. 190, ambos de 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para erradicarlas, subrayan específicamente la necesidad de «tener en cuenta la situación particular de las niñas». Algunos métodos para hacerlo serían:

- señalando explícitamente a las niñas como grupo de especial consideración en cualesquiera planes de acción o programas de acción directa para erradicar el trabajo infantil;
- concentrarse en aquellos sectores económicos donde las niñas son numerosas (por ejemplo, prostitución, servicio doméstico, agricultura y manufacturas);
- asegurarse de que, en la medida de lo posible, los proyectos puestos en marcha para «los niños trabajadores visibles» alcancen también a «las niñas trabajadoras invisibles»;
- apuntar a las categorías más pobres (por ejemplo, hogares monoparentales a cargo de una mujer) e implicar a las madres y los padres en los proyectos para los niños trabajadores;
- establecer vínculos con los esfuerzos para promover la educación de las niñas; y
- movilizar a las organizaciones de mujeres y personas comprometidas.

*C. 182: Peores formas de trabajo infantil, 1999*

*R. 190: Peores formas de trabajo infantil, 1999*

ver también **Trabajo infantil**

### ***No estructurado, sector***

---

No existe una definición universalmente aceptada del sector no estructurado. Normalmente, este término es utilizado para describir actividades económicas que operan total o parcialmente al margen de la estructura económica institucionalizada y reglamentada. Es frecuente encontrar en ellas las siguientes características: propiedad familiar; pequeña escala en sus actividades; tecnología adaptada y de trabajo intensivo; dependencia de recursos indígenas. En este sector no estructurado del trabajo se da una amplia gama de situaciones diversas entre las que se incluyen pequeñas empresas por cuenta propia, empresas familiares, venta al por menor, venta ambulante, trabajo a domicilio y algunas formas de subcontratación.

Hay pruebas de que se están produciendo profundos cambios en los procesos que originan estas actividades no reglamentadas y en la forma como actúan y encajan en las economías nacionales. Ya no es cierto que los bienes y los servicios del sector no estructurado son producidos sólo para el consumo local en hogares de bajos ingresos: por el contrario, han aumentado claramente sus vínculos con empresas del sector estructurado y con los mercados internacionales a través de acuerdos de subcontratación.

Las mujeres están desproporcionadamente representadas en el sector no estructurado, y en medida creciente. El trabajo que encuentran en este sector es una fuente de empleo y de ingresos esencial para muchas trabajadoras que se enfrentan a la segregación profesional, al desempleo y al subempleo, y para sus familias. Están ocupadas principalmente en un trabajo de subsistencia y en actividades no reguladas vinculadas a los nuevos sectores de comercialización. Aunque, por regla general, recaen sobre ellas los gastos del establecimiento de su actividad no regulada, no siempre controlan sus beneficios que en muchos casos pueden quedar en manos de sus familiares de sexo masculino.

En general, el trabajo en el sector no estructurado es mucho menos seguro y está mucho peor retribuido que el trabajo en el sector estructurado. Los trabajadores en el sector no estructurado se encuentran al margen de todos los planes convencionales de protección social. Su limitado acceso a los recursos tales como información, productos, mercados, créditos, infraestructuras, formación profesional, competencia técnica y tecnologías perfeccionadas, plantea graves problemas para aumentar la productividad y los rendimientos en el sector no estructurado. Una estrategia adecuada para elevar el nivel de este sector debe abarcar, por consiguiente:

- mejorar su productividad y oportunidades de empleo y capacidad de generar ingresos, a través del acceso al crédito, la tecnología y la formación;
- establecer un marco regulador que incluya formas adecuadas de protección social;
- fomentar la organización de los trabajadores del sector no estructurado; y
- mejorar los sistemas de protección para los grupos más pobres;
- abordar el problema de asegurar los derechos fundamentales a todos los trabajadores, incluidos los relativos a la igualdad.

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

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

*C. 177: Trabajo a domicilio, 1996*

*R. 184: Trabajo a domicilio, 1996*

ver también **Trabajo a domicilio;** y **Segregación ocupacional**

### ***Ocupaciones no tradicionales***

---

Todavía es limitada la presencia de la mujer en ocupaciones no tradicionales, particularmente en los campos científicos y técnicos. El empleo de la mujer se concentra, a lo largo y ancho del mundo, en un número relativamente reducido de ramas de la actividad económica: trabajo comunitario, comercio y servicios. Esta presencia restringida contribuye a crear estereotipos de mujeres y las excluye de las profesiones que están mejor remuneradas.

Todos los países deben, por tanto, examinar sus políticas de educación y empleo para asegurarse de que en los planes de estudio se incluyan materias técnicas para todos los estudiantes en los niveles primario y secundario; que las mujeres formen parte del personal docente técnico; que se facilite su acceso a las instituciones politécnicas y de formación profesional; que se promueva la presencia de mujeres en carreras a nivel universitario donde están tradicionalmente poco representadas; y, finalmente, que se fomente el empleo femenino en los sectores científicos y técnicos.

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

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

*C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*

*R. 150: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*

ver también **Recursos humanos, desarrollo de los; Segregación ocupacional;** y **Maestras**

## ***Organizaciones de empleadores***

---

Los empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, y a afiliarse a ellas, con miras a promover y defender sus intereses. Las autoridades públicas deben abstenerse de cualquier interferencia que tienda a restringir este derecho

Las mujeres constituyen sólo una pequeña proporción de empleadores y directivos de empresas, limitadas al respecto por la falta de la educación y de la formación profesional necesarias, así como las dificultades para acceder al crédito. Dado que estos obstáculos existen y operan dentro de un contexto cultural, social y económico, las organizaciones de empleadores deben concentrar sus esfuerzos en:

- fomentar la igualdad en el empleo;
- aumentar la participación de mujeres en puestos de dirección y mujeres empresarias;
- incrementar la educación para el trabajo y la formación profesional, en particular para aquellas que se encuentran en desventaja por haber recibido una educación deficiente;
- aumentar las oportunidades de las mujeres de acceder a trabajos competitivos y productivos.

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

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

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

ver también **Negociación colectiva; Libertad de asociación sindical y el derecho de sindicación**

## ***Ordenadores, (utilización de)***

---

Con la masiva introducción de ordenadores personales o terminales de vídeo (VDU) en el lugar de trabajo, su manejo está siendo sometido cada vez más reglas especiales, convenios colectivos, directrices y decisiones por parte de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como de sus propios fabricantes.

La mayoría de los expertos estiman que la salud de los trabajadores puede verse afectada por un trabajo excesivo con ordenadores, sobre todo si el material o el entorno están mal diseñados. No todo el mundo está de acuerdo en que tales efectos resulten exclusivamente del trabajo con pantallas o si cabe imputarlos a todo trabajo intensivo de esta naturaleza.

En general, se reconoce que un trabajo con ordenadores afecta directamente a la vista; otros efectos indirectos parecen estar relacionados con el estrés. Aún es objeto de controversia si el manejo de terminales de vídeo puede provocar abortos o malformaciones congénitas, pero no parece que el nivel de radiación emitida sea peligroso. Varios gobiernos, empleadores y organizaciones sindicales han adoptado una actitud prudente al respecto, conviniendo el traslado a otro puesto durante el embarazo de las empleadas que trabajan con pantallas.

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

- pausas regulares (normalmente de 15 minutos cada dos horas), y fijación de un máximo de horas de trabajo con esos equipos (en general, cuatro horas diarias);
- exámenes médicos (oftalmológicos, neurológicos y ortopédicos) antes de pasar a ocupar tales puestos de trabajo; estos exámenes deberían repetirse regularmente, como mínimo una vez al año. Si después de un examen, se declara al interesado no apto para trabajar con esos equipos, se le debería ofrecer un empleo equivalente con el mismo nivel de remuneración sin que el empleador pueda despedirlo por ese motivo;
- el diseño del equipo debería ajustarse a las normas y parámetros apropiados (nacionales o definidos por los convenios colectivos), incluida la seguridad del sistema eléctrico, el suministro de energía, y medidas de mantenimiento oportunas (por ejemplo, comprobaciones periódicas del nivel de radiaciones, ionizantes y no ionizantes emitidas por las pantallas);
- el ambiente de trabajo —incluyendo mesas, sillas, distribución del espacio, iluminación, climatización y otros factores físicos como el ruido— debería ser organizado conforme a criterios ergonómicos;
- los usuarios de ordenadores deberían ser formados no sólo en el manejo del propio equipo, sino también acerca de las implicaciones de su utilización respecto a la salud, la seguridad y la ergonomía.

El trabajo con ordenadores, y en especial en sus formas más recientes, como el llamado teletrabajo, es llevado a cabo hoy mayoritariamente por mujeres.

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

*R. 164: Seguridad y salud de los trabajadores, 1981*  
ver también **Salud en el trabajo, servicios de**

### ***Orientación profesional***

---

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

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

*R. 150: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*

ver también **Recursos humanos, desarrollo de los; Segregación ocupacional; y Formación profesional**

### ***Oportunidades profesionales***

---

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

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

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

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

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

*C. 122: Política del empleo, 1964*

*R. 122: Política del empleo, 1964*

*C. 88: Servicio del empleo, 1948*

*R. 83: Servicio del empleo, 1948*

*C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*

*R. 150: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*

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



ver también **Acción afirmativa (positiva)**

### ***Peso máximo***

---

A ningún trabajador se le debe exigir o permitir que transporte manualmente una carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad. El empleo de las mujeres y trabajadores jóvenes en el transporte manual de cargas debe limitarse a cargas ligeras.

Cuando se emplee a trabajadoras adultas en la tarea de transportar cargas, el peso máximo de éstas debería ser considerablemente inferior al que se admite para los trabajadores adultos de sexo masculino. En la medida de lo posible, no se debe emplear a las trabajadoras en el transporte manual y habitual de carga. Cuando sea necesario hacerlo, se deben tomar medidas a fin de reducir el tiempo dedicado en levantarlas, trasladarlas y colocar la carga, y prohibir que se asignen a las trabajadoras ciertas tareas específicas que resultan particularmente penosas para ellas.

Ninguna mujer debe ser empleada en transporte cargas durante su embarazo o durante las diez semanas siguiente al parto si, en a juicio de un médico certificado, existe el riesgo de que este trabajo puede comprometer su salud o la de su hijo.

Todo trabajador al que se le encomiende (incluso ocasionalmente) la tarea de transportar manualmente cargas que no sean ligeras, habrá de recibir previamente una instrucción y preparación suficiente sobre los métodos adecuados para realizarla, con el fin de proteger su salud y evitar accidentes. Existen disposiciones especiales para los jóvenes trabajadores de ambos sexos.

*C. 127: Peso máximo, 1967*

*R. 128: Peso máximo, 1967*

ver también **Maternidad, protección de la**

### ***Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez)***

---

Todos los trabajadores deben estar protegidos por un sistema de pensiones financiado por las cotizaciones de los trabajadores en activo y los empleadores. La pensión consiste en un pago periódico a quienes superan la edad prescrita para recibirla. Esa edad límite prescrita no debe ser superior a los 65 años.

La prestación debe quedar garantizada una vez que la persona a cumplido un período preestablecido de calificación (normalmente 30 años de cotizaciones o de empleo). Puede disponerse una prestación reducida después de 15 años, por lo menos, de cotizaciones o de empleo. También puede asignarse una prestación reducida, con ciertas condiciones, a personas que no hayan completado el período de cotización o de empleo requerido. Esta prestación puede ser suspendida o reducida si la persona se dedica a alguna actividad remunerada.

En los países donde se les ofrece a las mujeres la oportunidad de jubilarse anticipadamente, éstas deberían tener la opción de seguir trabajando hasta la misma edad fijada para los hombres. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia

Europeo, desarrollada desde 1986, el hecho de que una persona haya alcanzado la edad mínima para la jubilación según los planes de jubilación, no da derecho a despedirla de su trabajo.

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

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

ver también **Seguridad social/protección social**

### ***Política de empleo y promoción del empleo***

---

El objetivo principal de la política de empleo es conseguir y mantener un alto nivel de empleo productivo libremente elegido; la promoción del empleo busca aumentar el número de personas empleadas y reducir el de desempleados.

Deberá haber trabajo para todas las personas disponibles y que buscan trabajo; ese trabajo deberá ser tan productivo como sea posible y deberá haber libertad para escoger un empleo. Todos los trabajadores, con independencia de su género, deberían tener las máximas posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea. No se permitirá la discriminación, incluida la fundada en motivos de sexo.

Una política activa de empleo deberá estar concebida y ser puesta en práctica para promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Así concebida, ayudaría estimular el crecimiento económico y el desarrollo, a elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de las personas y superar las situaciones de desempleo y subempleo. Programas de población y de bienestar destinados a mejorar la situación económica de los grupos particularmente desfavorecidos, como las mujeres migrantes, las mujeres que son la única fuente de ingresos de sus familias y las jóvenes embarazadas, pueden contribuir a mejorar aún la situación de muchas mujeres trabajadoras.

Una política de empleo debería tener muy en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico. Deberían ser consultados al respecto los representantes de las personas afectadas por las medidas que haya que tomar, y en particular los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

*C. 122: Política del empleo, 1964*

*R. 122: Política del empleo, 1964*

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

ver también **Administración del trabajo y Servicios públicos de empleo y agencias privadas de empleo**

### ***Plantaciones, trabajadoras de las***

---

Una plantación es una empresa agrícola dedicada al cultivo para la venta, a menudo con fines de exportación. Las mujeres trabajadoras constituyen un importante

componente de la mano de obra de las plantaciones y sus derechos están protegidos por el Convenio sobre las plantaciones, núm. 110, de 1958.

Las trabajadoras de las plantaciones deben tener derecho al descanso de la maternidad. Al igual que para otras trabajadoras, ese período de descanso debe ser, como mínimo, de 12 semanas, de las cuales por lo menos seis han de tomarse después del parto. Debe ser posible prolongar el período de descanso si el parto se retrasa o en caso de enfermedad. Puede exigirse un tiempo de calificación para tener derecho a un descanso de la maternidad, pero ese tiempo no puede ser mayor de un total de 150 días de trabajo con el mismo empleador y durante los 12 meses anteriores al parto.

A ninguna mujer embarazada será obligada a efectuar un tipo de trabajo que pudiera ser perjudicial para su salud. Se deben facilitar prestaciones monetarias que garanticen plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado. Las prestaciones médicas deberían abarcar la asistencia durante el embarazo, la asistencia en el parto y la asistencia puerperal, así como la hospitalización en caso necesario.

Una trabajadora de una plantación no debe ser despedida por estar embarazada, durante un descanso de la maternidad o por ser madre lactante. Por el contrario, debería garantizársele el derecho a interrumpir su trabajo para cuidar a su hijo.

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

*R. 110: Plantaciones, 1958*

ver también **Trabajadoras rurales, agricultura y otras ocupaciones rurales; Lactantes, trabajadoras; Despido (terminación de la relación de trabajo); Maternidad, protección de la; y Descanso de la maternidad**

### ***Prestaciones de maternidad, económicas y médicas***

---

El Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 103, de 1952, dispone que, cuando una mujer se ausente de su trabajo con un descanso o licencia por maternidad, tendrá derecho a percibir unas prestaciones en dinero suficientes para garantizar plenamente su manutención y la de su hijo, con un nivel de vida adecuado. Tendrá asimismo derecho a prestaciones médicas, prenatales, durante el parto y puerperales, así como la hospitalización cuando sea necesaria. Debe poder escoger libremente un médico, así como entre un hospital público o privado.

Las prestaciones en dinero deben ser otorgadas bien a través de un sistema de seguridad social obligatorio, bien con cargo a los fondos públicos. Cuando estas prestaciones en dinero provengan de un sistema de seguridad social obligatorio y estén determinadas en función de sus ingresos, no deben ser inferiores a los dos tercios de los ingresos previos de la mujer considerados para el cálculo de las prestaciones. El empleador no debe estar personalmente obligado a costear estas prestaciones.

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

*C. 103: Protección de la maternidad (revisado), 1952*

*R. 95: Protección de la maternidad, 1952*

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

ver también **Descanso de la maternidad; Maternidad, protección de la; y Radiaciones, protección contra las**

### ***Prestaciones familiares***

---

Las prestaciones familiares son subsidios destinados a los trabajadores que tienen a su cargo el mantenimiento de sus hijos. Debe consistir en un pago periódico de una suma concedida a cualquier persona protegida al término estipulado de calificación. *C. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952*

ver también **Responsabilidades familiares, trabajadores con**

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

---

Los principios fundamentales en el mundo del trabajo y los derechos básicos de los trabajadores derivan de los principios y derechos proclamados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, y se han vertido en una serie de convenios internacionales del trabajo. Estos principios y derechos concierten a:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su Seguimiento. La Declaración está destinada a reafirmar el compromiso de todos los Estados Miembros de la OIT a los principios y derechos fundamentales a los que deben adherirse todos los países por el mismo hecho de pertenecer a la Organización, aun cuando todavía no hayan podido ratificar los correspondientes Convenios. Así, el principio de la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación, que abarca la igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor, y la igualdad de oportunidades y de trato, debe ser respetado, puesto en práctica y promovido en todos y cada uno de los 174 Estados Miembros de la OIT.<sup>3</sup>

El Seguimiento de la Declaración consta de tres partes: los Estados Miembros que no han ratificado los Convenios relevantes deberán presentar informes anuales; la OIT elaborará cada año informes globales sobre cada una de las cuatro categorías mencionadas antes; y, sobre la base de la discusión de estos informes globales en la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración de la OIT identificará las prioridades de cooperación técnica para asistir a los Estados Miembros a poner en práctica los principios y derechos contenidos en la Declaración.

El orden de estos informes globales se determinó también en su momento. En el año 2000 se examinó la libertad de asociación y la negociación colectiva; en el 2001 el

---

<sup>3</sup> A partir del 30 de octubre de 1999.

trabajo forzoso; el trabajo infantil se examinará en el 2002, y la discriminación en el empleo en año 2003, antes de comenzar nuevamente el ciclo. La asistencia técnica, con un fuerte componente de cuestiones de género y de desarrollo, será prestada por la OIT y otras organizaciones colaboradoras.

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

### ***Programas especiales de obras públicas***

---

Los programas de obras de empleo intensivo (PEOP) son programas de desarrollo de infraestructuras (programas de obras públicas destinados a satisfacer necesidades básicas en zonas rurales, urbanas y suburbanas) financiados mediante inversiones públicas, con el objetivo de crear y mantener empleo e ingresos. Los PEOP pueden servir a la vez para reducir la pobreza y para atender necesidades esenciales en las zonas de desempleo y de subempleo generalizados. Debería prestarse especial atención a la creación de oportunidades de empleo para las mujeres, los jóvenes y otros grupos desfavorecidos.

Los trabajadores para los PEOP deben ser reclutados de entre quienes deseen serlo voluntariamente, sin apartarlos de otras actividades productivas. Las condiciones de empleo ofrecidas deberían estar en consonancia con la legislación y la práctica nacionales. Es necesario adoptar disposiciones legales que rijan el acceso al empleo, las horas de trabajo, la remuneración, las vacaciones pagadas, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social y ofrecer programas de formación profesional.

Deben realizarse especiales esfuerzos —mediante programas de promoción, información y desarrollo de capacitaciones— para proporcionar igualdad de acceso a las mujeres necesitadas y garantizar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Se debe combatir el abuso del trabajo «voluntario» y no remunerado de las mujeres como parte de la contribución de las comunidades. Unos servicios adecuados para el cuidado de los hijos y facilidades para el transporte (cuando el trabajo las obliga a largos desplazamientos), constituyen incentivos eficaces para aumentar la participación de las mujeres necesitadas en los PEOP.

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

ÿ ver también **Accidentes del trabajo, prestación por; Prestaciones familiares; Invalidez, prestación por; Maternidad, protección de la; Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez); y Sobrevivientes, prestación a**

### ***Prueba, período de***

---

Un período de prueba es un tiempo de formación o de empleo destinado a valorar la aptitud de una persona para un determinado puesto de trabajo. Debe aplicarse de manera uniforme a todos los trabajadores recién contratados, y sus características deben determinarse en consulta con los sindicatos. La duración del período de prueba debe depender de las características del lugar de trabajo y del tiempo necesario para alcanzar el nivel de rendimiento necesario.

## *Químicos, productos*

---

Se entiende por «productos químicos», a elementos y compuestos químicos, así como mezclas de los mismos, ya sean naturales o sintéticas. Deben tomarse medidas adecuadas para impedir o reducir la incidencia de enfermedades y lesiones provocadas por agentes químicos en el lugar de trabajo.

Muchos países aplican normativas detalladas con respecto a los sistemas de clasificación de productos químicos, su etiquetado y marcado, el empleo de fichas de datos de seguridad de productos químicos peligrosos, y las responsabilidades de proveedores y empleadores en temas tales como la identificación de productos químicos, su transporte y eliminación, y la exposición de los trabajadores a ellos. Los trabajadores deben observar las precauciones necesarias y tienen derecho a ser informados e adiestrados acerca de cómo utilizar los productos químicos en condiciones de seguridad y de cómo protegerse de sus posibles riesgos.

Entre los productos industriales, uno de los más peligrosos es, sin duda, el benceno (empleado regularmente en la industria como materia prima). En consecuencia, las mujeres embarazadas, las madres lactantes y los jóvenes menores de 18 años de ambos sexos no deben ser empleados en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan benceno.

*C. 136: Benceno, 1971*

*R. 144: Benceno, 1971*

*C. 170: Productos químicos, 1990*

*R. 177: Productos químicos, 1990*

ver también **Benceno**

## *Radiaciones, protección contra las*

---

No existe ningún límite especial de exposición a las radiaciones en el trabajo para las mujeres en general. Pero, a la vista de los especiales problemas médicos que pueden plantear para las mujeres en edad de tener hijos, deberían tomarse todas las precauciones para que no se vean expuestas a un riesgo de fuerte radiación. Ante la posibilidad de que el feto sea más sensible a las radiaciones, se deberían considerar mayores controles y precauciones para las trabajadoras embarazadas.

Al saber que está embarazada, una trabajadora debería comunicarle esta circunstancia a su empleador para que, de ser necesario, se modifiquen sus condiciones de trabajo. Esta comunicación del embarazo no debe ser considerada un motivo para discriminarla o excluirla del trabajo.

Los empleadores deberían hacer todos los esfuerzos razonables para proporcionar a los trabajadores un empleo alternativo adecuado en aquellos casos en que se determine que un trabajador, por razones de salud, no puede continuar desempeñando un empleo expuesto a las radiaciones. En el caso de las trabajadoras embarazadas, el empleador debería adaptar las condiciones de trabajo relativas a la exposición a las radiaciones

por razón de actividad laboral, de manera que se garantice para el embrión o el feto un nivel de protección similar al que se exige para el público.

R. 114: *Protección contra las radiaciones, 1960*

R. 157: *Personal de enfermería, 1977*

*International Basic Safety Standards for protection against radiation and for the safety of radiation sources (Normas básicas internacionales de seguridad para protección contra las radiaciones y para la seguridad de las fuentes de radiación). Safety Series N°. 115-1. (Patrocinado conjuntamente por la OIT, FAO, AIEA, OCDE, OMS). Agencia Internacional de Energía Atómica, Viena, 1994.*

ver también **Maternidad, protección de la;** y **Maternidad, protección de la salud durante la**

## ***Rayos X***

---

Ver **Radiaciones, protección contra**

## ***Reclamación, procedimientos de***

---

Todo trabajador o trabajadora que, a título individual o juntamente con otros, considere que tiene motivos para reclamar por el trato que recibe en el empleo, debe tener el derecho a presentar una reclamación y a que ésta se tramite por los cauces adecuados, sin que ello le reporte ningún perjuicio.

En el lugar de trabajo se deben establecer procedimientos de examen de las reclamaciones basadas en prácticas discriminatorias de empleo o de trato, procedimientos que deben estar al alcance de todos los trabajadores. Algunos procedimientos de reclamación comienzan con un acto de conciliación, ya sea formal o informal, con el propósito de ayudar a las partes a encontrar una solución. El empleador y los trabajadores o sus representantes deben establecer y aplicar en el lugar de trabajo procedimientos lo suficientemente amplios para resolver toda clase de reclamaciones. Estos procedimientos deben incluir:

- un comité compuesto por representantes del personal y de la dirección para supervisar el sistema, estudiar las quejas, reunir información pertinente, efectuar las indagaciones oportunas sobre la realidad de los hechos, decidir en consecuencia y llevar a la práctica las decisiones;
- un procedimiento, y su correspondiente explicación del modo de presentar presentación las quejas contra prácticas discriminatorias, que se dé a conocer a todos los trabajadores y a quienes soliciten empleo;
- las bases para la justificación de las quejas por razones de discriminación, que no deberían limitarse a la identificación de un determinado grupo o sexo;
- un procedimiento uniforme basado en criterios objetivos, para la evaluación y resolución de las quejas; y

- una serie de sanciones eficaces y de los correspondientes procedimientos de aplicación para aquellos que resulten responsables de prácticas y trato discriminatorio.

Los procedimientos de reclamación deben ser imparciales y permitir una rápida resolución del asunto. A los trabajadores se les debe informar acerca de ellos y animarlos a presentar quejas contra toda práctica discriminatoria. Debe existir también la posibilidad de apelar las decisiones y se debe dar plena importancia a la necesidad de confidencialidad.

*R. 92: Conciliación y arbitraje voluntarios, 1951*

*R. 130: Examen de reclamaciones, 1967*

### ***Recursos humanos, desarrollo de los***

---

Las percepciones profundamente arraigadas acerca del trabajo de los hombres y las mujeres han demostrado ser un importante obstáculo para la igualdad de género. El desarrollo de los recursos humanos debería cambiar estas actitudes tradicionales, concienciando acerca de ellas, invirtiendo en el capital humano de las mujeres y acrecentando así sus posibilidades para optar a un empleo.

Habría que redoblar los esfuerzos para informar e influir al público en general, así como a los padres y los empleadores, sobre la necesidad de sustituir las actitudes tradicionales por una nueva comprensión del trabajo y la igualdad de género. También es esencial desarrollar los recursos humanos en el nivel de las empresas, instando la participación de los trabajadores. Concretamente, convendría desarrollar e implementar políticas y programas adecuados en los siguientes campos:

- orientación y formación profesional, estrechamente ligadas al empleo;
- formación de personal directivo y de trabajadores por cuenta propia;
- programas destinados a determinadas áreas o ramas de la actividad económica y a determinadas categorías de la población;
- promoción de la igualdad de género en materia de formación profesional y empleo;
- formación profesional de trabajadores migrantes;
- capacitación de personal para actividades de orientación y formación profesionales, para investigación y aspectos administrativos, y para servir en los órganos representativos.

La orientación y la formación cumplen un papel esencial a la hora de diversificar las opciones profesionales de las mujeres y facilitar su acceso a puestos mejor pagados, al trabajo autónomo, a los cargos de dirección y a la actividad empresarial.

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

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

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

*C. 140: Licencia pagada de estudios, 1974*

*C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*

*R. 150: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*



ver también **Acceso al empleo; Segregación ocupacional; Orientación profesional; y Formación profesional**

### ***Responsabilidades familiares, trabajadores con***

---

Las responsabilidades familiares se refieren a los hijos a cargo y a otros miembros de la familia directa que necesitan cuidados y sostén. Las políticas nacionales deben procurar que se establezca una verdadera igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, y para los trabajadores con y sin responsabilidades familiares.

Todos los trabajadores —tanto los hombres como las mujeres— deben poder acceder al empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin que les suponga un conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Deben, pues, estar exentos de cualquier restricción basada en sus responsabilidades familiares que limite sus posibilidades de prepararse para una actividad económica y participar o progresar en ella.

Las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares deben ser tenidas en cuenta particularmente a la hora de planear y desarrollar o promover servicios comunitarios, tales como servicios y medios de ayuda familiar y guarderías. Se debe proveer suficiente información pública y ejecutar programas de educación acerca de la situación de estos trabajadores y se debe promover flexibilidad en las condiciones de trabajo y en la seguridad social mediante:

- la reducción progresiva de la jornada de trabajo y el número de horas extraordinarias;
- la introducción de disposiciones más flexibles en relación con los horarios de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones;
- la consideración del lugar de empleo del cónyuge y de las posibilidades educativas para los hijos, en los casos de traslado de una localidad a otra;
- la reglamentación y supervisión de las cláusulas y condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial, de los temporeros y de los trabajadores a domicilio; todas las condiciones de empleo, incluidas las referentes a la seguridad social, deben ser equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y permanentes;
- el reconocimiento de las responsabilidades familiares como una razón válida para rechazar una oferta de empleo (con el fin de evitar la pérdida o la suspensión de las prestaciones de desempleo).

Durante décadas, se consideró en general a los mundos del «trabajo» y «familia» como dos esferas contrapuestas en las que los roles de los hombres y los de las mujeres eran diferentes. Todavía es así en algunas culturas. La dedicación de los hombres al trabajo remunerado era vista como algo central en sus vidas y las empresas han desarrollado una cultura que valora las largas jornadas de trabajo. La dedicación de las mujeres al trabajo remunerado, en cambio, fue considerada como secundaria y limitada por su entrega al trabajo no remunerado de prestación de cuidados en la familia.

En un pasado más reciente, ha ganado terreno la opinión de que era necesario producir cambios profundos en el papel tradicional que la organización del trabajo asignaba a los hombres, a fin de garantizar que las mujeres tuvieran iguales oportunidades que ellos en el trabajo. Así se refleja en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156, de 1981, y en la nueva legislación nacional sobre el tema. Este cambio se aprecia también en la nueva Directiva sobre el permiso parental adoptada por la Unión Europea en 1996.

*C. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

*R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

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

*R. 166: Terminación de la relación de trabajo, 1982*

ver también **Asistencia a los hijos y a la familia, servicios y medios para la;** y **Licencia parental**

### ***Salud en el trabajo, servicios de***

---

Los servicios de salud en el trabajo son servicios públicos de asistencia preventiva y mantenimiento de la salud física y mental de los trabajadores. Esto incluye, habitualmente, el estudio de métodos de trabajo, prácticas de trabajo y medio ambientes de trabajo susceptibles de causar enfermedades o accidentes de trabajo.

Se deben organizar servicios de salud en el trabajo para asesorar a los empleadores en materia de las medidas de seguridad y higiene con el objeto de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para garantizar que se apliquen las medidas prescritas. La protección de los trabajadores y la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo son funciones fundamentales de la administración laboral.

*C. 161: Servicios de salud en el trabajo, 1985*

*R. 171: Servicios de salud en el trabajo, 1985*

ver **Administración del trabajo;** e **Inspección del trabajo**

### ***Segregación ocupacional***

---

La expresión segregación ocupacional describe el fenómeno por el que las mujeres y los hombres aparecen concentrados en diferentes tipos y en diferentes niveles de actividad y de empleo, estando las mujeres confinadas en una gama de ocupaciones más restringida que los hombres (segregación horizontal) y en tareas de nivel inferior (segregación vertical).

Esta situación rara vez proviene de una discriminación directa a través de una legislación que limite el acceso de la mujer a la formación y el empleo. Sus causas hay que buscarlas, más bien, en prácticas basadas en estereotipos y prejuicios sobre la función de la mujer y del hombre en la sociedad.

En comparación con los hombres, las mujeres están presentes en menor número de ocupaciones. Rara vez se dedican a ocupaciones técnicas y están insuficientemente

representadas en los niveles de dirección. Predominan, en cambio, en las profesiones relacionadas con la enseñanza y la salud, que tienen un componente de cuidados muy importante. En la enseñanza, las mujeres se concentran en la educación preescolar y primaria, y son poco numerosas en el nivel universitario. En el sector de la sanidad son sobre todo enfermeras y es menor su representación en las profesiones medicas superiores. En el comercio y los servicios, ocupan en proporción exageradamente alta los puestos de secretarias, vendedoras o personal de la limpieza.

Las pautas de trabajo de las mujeres y de los hombres difieren también, otra vez con un impacto negativo sobre sus perspectivas de progreso en sus carreras profesionales. En los países donde es común la existencia de horarios y condiciones de trabajo flexibles, la gran mayoría de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con otras modalidades de empleo no estándar, son mujeres.

Las políticas dirigidas a reducir o eliminar la segregación se describen como «políticas de desegregación del mercado de trabajo». Las políticas acción afirmativa tienen particular importancia para corregir la segregación ocupacional. Se debe conseguir, ante todo, una distribución más equilibrada de la participación de los hombres y las mujeres en el trabajo no remunerado y en el remunerado. Particularmente importantes son las medidas que ayuden a los hombres y a las mujeres a compaginar su trabajo con el hogar y sus responsabilidades familiares.

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

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

*C. 142: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*

*R. 150: Desarrollo de los recursos humanos, 1975*

ver también **Acción afirmativa (positiva); Recursos humanos, desarrollo de los; Enfermería, personal de; y Maestras**

### ***Servicios públicos de empleo y agencias privadas de empleo***

---

Todos los Estados deben crear y mantener un servicio público y gratuito de empleo que habrá de velar por la mejor organización posible del mercado de trabajo como parte integrante del programa nacional para la consecución y el mantenimiento del pleno empleo y el desarrollo y aprovechamiento de los recursos productivos. Entre las funciones de los servicios públicos de empleo han de contarse: crear una bolsa de trabajo directo; colocación; facilitar la movilidad laboral y geográfica; reunir y facilitar información sobre el mercado de trabajo; cooperar en la administración del seguro de desempleo y en la adopción de otras medidas para corregir los desajustes del mercado de trabajo.

El régimen jurídico de las agencias de empleo privadas se determinará de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, previa consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y los trabajadores. Las condiciones por las que se regirá el funcionamiento de las agencias de empleo privadas deberían determinarse mediante un sistema de licencias o autorizaciones, salvo que estén ya determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.

Todos los servicios de empleo deberían promover la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y a las ocupaciones particulares. Los Estados deberán garantizar que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, extracción social, origen social, o cualquier otra forma de discriminación contemplada por la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.

La creación de módulos especiales de asesoramiento para el empleo adaptados a las necesidades específicas de las trabajadoras puede ser un instrumento útil para mejorar el acceso de la mujer a los empleos de calidad.

*C. 88: Servicio del empleo, 1948*

*C. 96: Agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949*

*C. 181: Agencias de empleo privadas, 1997*

*R. 188: Agencias de empleo privadas, 1997*

*C. 160: Estadísticas del trabajo, 1985*

*R. 170: Estadísticas del trabajo, 1985*

ver también **Administración del trabajo**

### ***Selección, exámenes y entrevistas de***

---

Se deben revalidar las pruebas y entrevistas de selección para garantizar que guarden relación con el puesto de trabajo. El lugar donde se lleven a cabo los exámenes y entrevistas debe ser fácilmente accesible y encontrarse en las proximidades de los medios de transporte público. A todos los solicitantes se les deben proponer los mismos exámenes y preguntas, sin distinción de sexo, y las respuestas deben ser evaluadas por más de una persona con criterios objetivos.

ver también **Acceso al empleo y Discriminación**

### ***Seguridad social/protección social***

---

Una definición convencional de seguridad social puede ser: «la protección que la sociedad proporciona a sus miembros contra los infortunios económicos y sociales que, sin ella, se derivarían de una interrupción o reducción sustancial de ingresos provocada por la enfermedad, la maternidad, el accidente laboral, el desempleo, la invalidez, la vejez y la muerte; de la provisión de asistencia médica; y de la provisión de prestaciones a las familias con hijos de corta edad».

Este concepto se ha ampliado ulteriormente hasta abarcar un marco de protección social consistente en «la provisión de un apoyo social general básico a todos los ciudadanos, con independencia de su contribución o historia laboral». Esto supone, por ejemplo, un subsidio a los individuos fundado en la necesidad, más que en unos derechos adquiridos, y una atención sanitaria para toda la población.

Se deben fijar normas mínimas para todos los trabajadores en los siguientes sectores de la seguridad social:

- asistencia médica;
- seguro de enfermedad;
- prestación de desempleo;
- pensiones de jubilación (prestaciones de vejez);
- prestaciones en caso de accidente de trabajo;
- prestaciones familiares;
- prestaciones por maternidad;
- prestaciones por invalidez;
- prestaciones para los sobrevivientes.

Las prestaciones del seguro de enfermedad, de protección de la maternidad y las pensiones amparan a todas las categorías de trabajadores empleados en la industria y en la agricultura, incluidas las mujeres asalariadas que trabajan en el hogar y los trabajadores domésticos que lo hacen en hogares privados. Las prestaciones de la seguridad social pueden ser proporcionales a los ingresos del beneficiario o sus obligaciones de sostén familiar; y pueden ser uniformes o depender de la situación económica del beneficiario. El Estado tiene la responsabilidad general del pago de las prestaciones y de la administración de la institución encargada de ello.

La mayoría de los sistemas de seguridad social fueron diseñados originalmente sobre la base del modelo del «hombre que gana el pan de la familia». Este modelo se basaba en el supuesto de que sea el hombre, en cuanto cabeza de la familia, quien se encargue de obtener ingresos para vivir, en tanto que la mujer es primariamente responsable por el trabajo no remunerado de cuidar a la familia. A las mujeres casadas se les concedía una forma de protección derivada de la que disfrutaba el marido. Los ingresos que pudieran tener, derivados de una actividad profesional, eran considerados suplementarios. La legislación actual todavía tiende a ser un reflejo de estos orígenes, aunque en la mayoría de los países industrializados se ha eliminado o reducido en gran medida el trato desigual.

La posición de las mujeres, así como las actitudes con respecto a las estructuras y roles en la familia, ya no corresponde al modelo tradicional. Sin embargo, como característica que prevalece en muchas sociedades, las mujeres no tienen ingresos o los tienen reducidos durante un cierto número de años como consecuencia de la desigual división de responsabilidades con respecto al cuidado de los hijos y del hogar. Para prevenir la pobreza de las mujeres viudas en su vejez, se debe revisar el acceso de las mujeres a la seguridad social, la cobertura que ésta les presta y los planes de jubilación a escala nacional. Los sistemas de seguridad social pueden tratar de:

- compensar el desigual reparto de las tareas domésticas (por ejemplo, dividiendo la pensión); y
- fomentar un reparto más equitativo (por ejemplo, disponiendo prestaciones parentales, accesibles a los padres y/o a las madres).

En los niveles nacional e internacional, se debaten actualmente los siguientes temas en el contexto de la promoción de un trato igual para los hombres y para las mujeres en materia de la seguridad social:

- la adaptación de los derechos a las prestaciones y la «individualización» de esos derechos;
- la igualdad de trato en lo concerniente a la edad de jubilación;
- la igualdad de trato con respecto a la prestación para sobrevivientes;
- la división de los derechos de pensión en el caso de una separación; y
- la posibilidad de tener en cuenta la situación de los padres y madres con responsabilidades familiares para el cálculo de las prestaciones o el acceso a ellas.

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

*C. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

*R. 165: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

ver también **Accidentes de trabajo, prestación por; Invalidez, prestación por; Descanso de la maternidad; Maternidad, protección de la; Pensiones de jubilación (prestaciones de vejez); Segregación ocupacional; y Seguro de enfermedad**

### ***Sobrevivientes, prestación a***

---

Todas las personas protegidas por los sistemas de la seguridad social deberían tener derecho a la prestación a sobrevivientes. Una mujer que dependía económicamente de su marido en el momento de fallecer éste, o los hijos que han sufrido la pérdida de apoyo subsiguiente a la muerte del trabajador asegurado, deberían tener derecho a recibir un pago periódico. El derecho de la persona viuda puede condicionarse a su incapacidad para mantenerse a sí misma, y la prestación puede ser reducida o suspendida si la persona inicia una actividad lucrativa. Esta prestación puede condicionarse también a un período mínimo de contribución o de empleo. Si la persona viuda no tiene hijos y se presume que no puede mantenerse a sí misma, podría requerirse que el matrimonio hubiera durado un tiempo mínimo determinado.

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

- ver también **Seguridad social/protección social**

### ***Sindicatos***

---

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores creadas para proteger y/o mejorar, por medio de la negociación colectiva, la situación social y económica de los trabajadores de uno y otro sexo.

Los sindicatos, sus representantes y sus afiliados deben asegurar el respeto y la promoción de la igualdad de oportunidades y trato, mediante sus relaciones con la dirección. A este respecto, deben comprometerse en las siguientes políticas de igualdad de oportunidades y trato:

- instar a la dirección a establecer medidas adecuadas allí donde no existan, y negociar la ampliación de las normas existentes;

- negociar la inclusión, en los convenios colectivos, de cláusulas relativas a la igualdad de oportunidades, cláusulas de protección no discriminación, acción afirmativa y acuerdos que favorezcan a las familias;
- cooperar con la dirección y prestar asistencia en la formulación, puesta en práctica y monitoreo el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades y trato.

En el seno de las propias organizaciones sindicales, sus representantes y afiliados deben garantizar la igualdad de oportunidades y de trato. Concretamente, deben:

- promover la afiliación de trabajadores de ambos sexos y de todas las categorías en el lugar de trabajo; esto puede incluir medidas de acción afirmativa para promover la afiliación de las mujeres;
- fomentar la elección de representantes de los grupos y sexos insuficientemente representados; se deben tomar medidas especiales para garantizar que las mujeres tengan una participación equitativa en la toma de decisiones;
- incitar a todos los trabajadores a participar en las actividades sindicales, particularmente en las destinadas a inculcar y respaldar la igualdad de oportunidades de empleo y de trato;
- proporcionar información a todos sus afiliados sobre la igualdad de sus funciones en el sindicato, la estructura y los procedimientos sindicales, sus derechos y deberes en virtud de los convenios negociados colectivos, la legislación pertinente y de otras disposiciones legales y reglamentos del trabajo; y
- prestar apoyo a los afiliados que formulen quejas de discriminación en el empleo, ofreciéndoles orientación, actividades educativas, información y, cuando sea apropiado, representándolos.

Los trabajadores deben gozar de una la protección adecuada contra los actos de discriminación derivados de su afiliación al sindicato o de sus actividades en él.

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

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

ver también **Negociación colectiva; Responsabilidades familiares, trabajadores con; Libertad de asociación sindical y el derecho de sindicación; y Principios y derechos fundamentales en el trabajo**

### ***Servicios y equipos***

---

Todas los servicios sociales en el lugar de trabajo tales como los de sanidad, comidas y esparcimiento, así como equipos de oficina y herramientas e instrumentos necesarios para el trabajo, deben ser libremente facilitados a los trabajadores en un plano de igualdad. En la medida de lo posible, los servicios y equipos deben amoldarse a las necesidades de todos los trabajadores, incluidas las mujeres, las personas discapacitadas y los miembros de grupos religiosos y culturales particulares. Se debe informar a todos los trabajadores por igual acerca de la disponibilidad de estos servicios y equipos.

*R. 102: Servicios sociales, 1956*

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

*C. 161: Servicios de salud en el trabajo*

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

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

ver también **Higiene en el lugar de trabajo**

### ***Techo de cristal***

---

La expresión «techo de cristal» se emplea para describir la barrera invisible, nacida de un complejo esquema de estructuras en las organizaciones dominadas por hombres, que impide a las mujeres acceder a altos puestos de dirección y administración. Esta barrera sigue prevaleciendo en casi todas partes, a pesar de las altas calificaciones conseguidas por las mujeres y su rendimiento cada vez mayor en el trabajo. Las estadísticas y los estudios demuestran su existencia que es, por lo menos en parte, un resultado de la persistente discriminación contra la mujer en el trabajo. Entre otras razones socioeconómicas, se han identificado las siguientes:

- La naturaleza de las vías típicas que siguen las mujeres en su carrera profesional bloquea su progreso a los puestos superiores. Se las ubica predominantemente en sectores no estratégicos y en cargos en los departamentos de personal o administración, más que en aquellos que conducen a los máximos puestos ejecutivos.
- Las mujeres tienen menor acceso que los hombres a la formación y quedan al margen de las redes de contactos formales e informales que son esenciales para progresar dentro de las empresas.
- Las mujeres trabajadoras aún tienden a sobrellevar mucho más que los hombres la carga de las responsabilidades familiares y de compaginar el trabajo remunerado con el no remunerado; esta doble carga obstaculiza su ascenso en las empresas.

Las siguientes estrategias pueden ayudar a promover a las mujeres a los puestos superiores:

- mejorar los marcos legales para eliminar la discriminación por razón del sexo;
- mejorar la conciencia de sus derechos y obligaciones, incluida la igualdad de género;
- acción afirmativa, mentorización y seguimiento para las mujeres;
- horarios de trabajo más flexibles y reducidos, así como servicios para atender adecuadamente a los niños y a las personas mayores de la familia, para permitir que los padres compaginen mejor sus obligaciones familiares y su carrera;



- mejor acceso de las mujeres a la formación profesional en habilidades de administración y dirección de empresas, para ayudarlas a crear y gestionar sus propios negocios;
- mejorar el acceso de la mujer a la formación profesional, en particular en las áreas técnicas y gerenciales;
- revisar las prácticas de desarrollo de recursos humanos a fin de reconocer el valor potencial de las vías no convencionales en sus carreras profesionales y para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de dirección;
- situar a un mayor número de mujeres en sectores y puestos estratégicos que les ofrezcan mejores perspectivas en sus carreras;
- concienciar a los que diseñan políticas y a los empleadores acerca de las cuestiones de género, para que contribuyan a crear un ambiente sociocultural que haga efectivamente realidad la igualdad de oportunidades y de trato dentro y fuera de la empresa;
- reconocer que invertir en la mujer es un acierto desde el punto de vista económico.

ver también **Acción afirmativa (positiva); Discriminación; Educación y Segregación ocupacional**

### ***Tiempo parcial, trabajo a***

---

Un trabajador a tiempo parcial es una persona asalariada cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores comparables a tiempo completo, que mantienen el mismo tipo de relación laboral o que efectúan un trabajo similar en la misma rama de actividad. El paso de un trabajo de dedicación parcial a otro de plena dedicación, y viceversa, es voluntario. Deben tomarse medidas en todos los niveles para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección que los trabajadores a tiempo completo comparables, con respecto a:

- libertad de asociación y negociación colectiva;
- salud y seguridad en el trabajo;
- discriminación.

Además, deben diseñarse y ser puestas en práctica políticas nacionales para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban un trato equivalente a los trabajadores a tiempo completo comparables, en lo relativo a:

- la remuneración;
- la seguridad en el empleo;
- la protección de la maternidad;
- la seguridad social obligatoria;
- las condiciones de trabajo, incluidas vacaciones y permiso por enfermedad.

La mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres con bajos niveles de salarios, protección social y prestaciones, y con pocas perspectivas de mejorar su situación en el empleo. En los últimos tiempos se ha creado un gran número de empleos a tiempo parcial, que las mujeres están más dispuestas a aceptar que los hombres. Estos empleos, sin embargo, a menudo son precarios, no proporcionan unos ingresos independientes suficientes, ni protección legal laboral o de seguridad social.

Aceptar el trabajo a tiempo parcial no siempre es una elección deliberada por parte de las mujeres: se sienten forzadas a hacerlo por la doble carga de su trabajo remunerado y su trabajo en el seno de la familia, y porque no pueden acceder a un trabajo a tiempo completo. Para fomentar la igualdad de género en el empleo, sería deseable mejorar las disposiciones relativas la licencia parental para los padres y las madres, así como crear servicios suficientes para atender a los niños y aplicar condiciones de trabajo más flexibles.

*C. 175: Trabajo a tiempo parcial, 1994*

*R. 182: Trabajo a tiempo parcial, 1994*

ver también **Asistencia a los hijos y a la familia, servicios y medios para la; Responsabilidades familiares, trabajadores con; y Maestras**

### ***Trabajo a domicilio***

---

El trabajo a domicilio es un trabajo que el trabajador realiza, a cambio de una remuneración, en su propio domicilio o en otros locales que escoja, y cuyo resultado es un servicio o producto conforme a las especificaciones del empleador. La diferencia entre un trabajador a domicilio dependiente y un trabajador a domicilio independiente está determinada por su grado de autonomía e independencia económica.

En el campo del trabajo a domicilio, se deben definir, poner en práctica y revisar periódicamente políticas nacionales destinadas a promover, hasta donde sea posible, la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros asalariados, así como para mejorar su situación particularmente en lo tocante a:

- la libertad de asociación;
- la protección contra la discriminación;
- la igual remuneración por un trabajo de igual valor;
- la protección obligatoria de la seguridad social;
- la seguridad y salud en el trabajo;
- la edad mínima y protección de la maternidad;
- el acceso a la formación profesional.

Por su carácter oculto y la variedad de sus manifestaciones, puede ser difícil identificar el trabajo a domicilio e incluirlo en las estadísticas laborales. Los estudios indican, sin embargo, que la gran mayoría de los trabajadores a domicilio son mujeres, y en particular mujeres con hijos pequeños (alrededor del 90% de los trabajadores a domicilio en todo el mundo). También están excesivamente representadas en este grupo las mujeres con discapacidades. Esta forma de trabajo de claro predominio femenino se caracteriza por largas jornadas y escasa remuneración, acceso limitado a la seguridad social, ayudas y prestaciones similares, problemas de seguridad y salud,

aislamiento y, consiguientemente, dificultades para que los trabajadores se organicen y negocien eficazmente.

*C. 177: Trabajo a domicilio, 1996*

*R. 184: Trabajo a domicilio, 1996*

### ***Trabajo del hogar***

---

En todas partes las mujeres siguen teniendo la responsabilidad primaria por las tareas domésticas. Incluso cuando tienen responsabilidades económicas dentro y fuera del hogar, lo habitual es que a las mujeres y a las niñas se les asignen la mayoría de las tareas domésticas en virtud del papel les atribuye la sociedad. Un papel que, en general, no está regulado ni protegido por la ley ni comporta remuneración.

En la mayoría de los países, el ama de casa no tiene un derecho individual a recibir una pensión de jubilación, aunque en algunos le cabe la posibilidad de adquirir ese derecho mediante contribuciones voluntarias. Si el ama de casa es una mujer casada, en general tiene derecho a las prestaciones sociales del marido trabajador (pensión revertible, subsidios familiares, asistencia médica). El creciente número de hogares monoparentales a cargo de una mujer, junto con el limitado acceso de la mujer al trabajo productivo y a los planes de seguridad social, es una de las principales causas de lo que se ha llamado la «feminización de la pobreza».

ver también **División del trabajo; Actividad económica, Familias monoparentales a cargo de una mujer; y Seguridad social/protección social**

### ***Trabajo, duración del tiempo de***

---

En el caso de la reducción de la jornada o semana de trabajo, debe otorgarse la prioridad a las industrias y las ocupaciones que entrañen un trabajo físico o intelectual particularmente exigente, así como un riesgo para la salud de los trabajadores, en especial cuando la mano de obra empleada esté integrada por mujeres y jóvenes.

En cuanto a las horas extraordinarias, procede tener en cuenta la situación de las mujeres durante el embarazo y la lactancia, y no se les debe exigir que trabajen horas extraordinarias, sin que ello vaya en detrimento de su adelanto profesional. El horario de trabajo de las mujeres embarazadas y de las madres lactantes debe organizarse de forma que les permita suficientes períodos de descanso.

El personal empleado en la industria y el comercio tiene derecho a disfrutar de un descanso semanal no menor de 24 horas consecutivas. Las autoridades públicas pueden autorizar excepciones; por ejemplo, en empresas industriales en las que trabajan únicamente los miembros de una misma familia. Se dará también ese descanso en los días consagrados por las tradiciones o las costumbres del país. En el caso de las exenciones temporales, el trabajador tendrá derecho a un período de descanso compensatorio de duración equivalente.

Todos los trabajadores deben tener derecho a un período de tres semanas, por lo menos, de vacaciones anuales pagadas. A quienes hubieran prestado servicios por un tiempo inferior a 12 meses se les concederá un período de vacaciones pagas

proporcional al tiempo trabajado. Los días feriados oficiales o tradicionales no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas. En caso de terminación de la relación de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un período de vacaciones pagadas proporcional al tiempo de servicio por el que no haya tomado aún vacaciones, o una indemnización compensatoria equivalente al tiempo debido. Podrá exigirse un período de seis meses de servicio como máximo. Los eventuales acuerdos contractuales de renuncia al derecho a las vacaciones anuales pagadas, a cambio de una compensación o de otro modo, serán nulos y sin efectos.

*C. 14: Descanso semanal (industria), 1921*

*R. 18: Descanso semanal (comercio), 1921*

*C. 101: Vacaciones pagadas (agricultura), 1952*

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

*C. 132: Vacaciones pagadas (revisado), 1970*

ver también **Trabajadoras rurales (agricultura y otras ocupaciones rurales); Lactantes, madres; Condiciones y prestaciones derivadas del empleo; Maternidad, protección de la; y Plantaciones, trabajadoras de las**

### ***Trabajo infantil***

---

Los criterios generales que determinan la explotación del trabajo infantil son la edad del niño y la naturaleza del trabajo. Un principio primordial es que el trabajo no debe interferir con la educación y el pleno desarrollo mental y físico del niño. La edad es un factor crucial porque, hasta cierta edad, recibir una educación y ocuparse en actividades apropiadas para su desarrollo saludable, incluido el juego, debe ser la ocupación primaria de los niños. Además, los niños resultan perjudicados por el trabajo de una forma diferente y más intensa que los adultos y, cuanto más jóvenes, mayor es su vulnerabilidad. La naturaleza peligrosa de los trabajos y las condiciones en las que se realizan son también criterios importantes.

El trabajo infantil es un problema que afecta directamente a los derechos de las mujeres, quienes como madres y responsables del cuidado de la familia, tienen que enfrentarse a las consecuencias de semejante abuso y ver de compensarlas. Es un problema de desarrollo de recursos humanos, que priva a las mujeres y a los hombres de trabajos que podrían realizar de forma mucho más satisfactoria que los niños y que impide a los futuros adultos, hombres y mujeres, adquirir destrezas y ejercitar sus derechos en el trabajo. De esta manera constituye también un impedimento para el desarrollo de políticas y programas de empleo equitativos.

Desde su fundación en 1919, la OIT ha trabajado para conseguir la abolición del trabajo infantil. Con este fin se han adoptado diversos Convenios y Recomendaciones.

Las acciones nacionales contra el trabajo infantil deben estar dirigidas a prevenir el problema, así como a rescatar a los niños de los trabajos peligrosos y a procurarles alternativas. Para ello puede aplicarse una estrategia escalonada en fases y multisectorial, que incluya los siguientes pasos:

- auspiciar una amplia alianza de colaboraciones para que se reconozca el problema del trabajo infantil y se actúe contra él;

- llevar adelante un análisis de situación para determinar los problemas del trabajo infantil en el país,
- desarrollar y poner en práctica políticas nacionales sobre la prevención del trabajo infantil;
- reforzar las organizaciones ya existentes y establecer los mecanismos institucionales necesarios;
- crear conciencia sobre el problema a escala nacional, en las comunidades y en los lugares de trabajo;
- promover el desarrollo y la aplicación de una legislación protectora;
- apoyar las acciones directas con (potenciales) niños trabajadores;
- reproducir y extender los proyectos que hayan resultado eficaces; e
- integrar las cuestiones del trabajo infantil en las políticas socioeconómicas, los programas y los presupuestos.

*C. 29: Trabajo forzoso, 1930*

*C. 138: Edad mínima, 1973*

*C. 182: Peores formas de trabajo infantil, 1999*

ver también **Niñas trabajadoras**

### ***Trabajadoras lactantes***

---

Según el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 103, de 1952, y la Recomendación que lo acompaña (núm. 95), a la trabajadora lactante debe tener derecho a una pausa de media hora dos veces al día para amamantar a su hijo. Si la mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este propósito y estas interrupciones deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales.

Las pausas para la lactancia de los hijos deben representar una duración total de una hora y media, por lo menos, durante la jornada de trabajo, y deben permitirse modificaciones mediante la presentación de un certificado médico. Deben organizarse instalaciones para la lactancia de los hijos y guarderías en los lugares de trabajo que reúnan las debidas condiciones adecuadas en lo que se refiere al equipamiento, la higiene y el personal.

*C. 103: Protección de la maternidad (revisado), 1952*

*R. 95: Protección de la maternidad, 1952*

Ver también **Benceno**; y **Maternidad, protección de la**

### ***Trabajo nocturno***

---

En las explotaciones agrícolas, el empleo de las mujeres durante la noche debe estar reglamentado para garantizar que tengan un período de descanso no inferior a nueve horas, que habrán de ser consecutivas.

Con respecto al trabajo nocturno de las mujeres en la industria, el Convenio núm. 89 estipula que las mujeres no podrán ser empleadas durante la noche de como mínimo 11 horas consecutivas, que contendrá un intervalo de siete horas consecutivas

comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana. Se excluyen del ámbito de este Convenio:

- las empresas en las que sólo trabajen miembros de la misma familia;
- las mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad; y
- las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual.

El Protocolo adoptado en 1990 ha ampliado la flexibilidad del Convenio. Se establece ahora que la duración de la «noche» puede ser modificada y que los gobiernos pueden introducir excepciones de esta prohibición tras consultar con las organizaciones de los empleadores y los trabajadores. En esos casos deberían adoptarse medidas de salvaguardia para las mujeres embarazadas y las madres de hijos de corta edad.

En 1990 se adoptó un nuevo Convenio sobre el trabajo nocturno, núm. 171, según el cual todos los trabajadores que trabajan durante la noche, sin distinción de sexos, deberían estar protegidos por medidas específicas, que incluyen:

- protección de la salud (primeros auxilios, exámenes médicos);
- protección de la maternidad;
- servicios sociales;
- oportunidades de adelanto profesional;
- compensación adicional (en tiempo de trabajo, remuneración o prestaciones similares).

Se exceptúan del ámbito de este Convenio los trabajadores empleados en la agricultura, la ganadería, la pesca, las actividades marítimas y el transporte o la navegación interior, que trabajen durante la noche. La «noche» es ahora definida como un mínimo de siete horas consecutivas, que han de incluir las comprendidas entre la medianoche y las 5 de la mañana.

Las trabajadoras nocturnas deben ser transferidas a un trabajo de día o ver prolongado su descanso de la maternidad antes y después del parto, hasta completar como mínimo un período de 16 semanas, ocho de las cuales, por lo menos, deberían ser tomadas antes de la fecha prevista para el parto. Durante este período:

- no se podrá despedir a la mujer, ni comunicarle un preaviso de despido, salvo por causas justificadas que no guarden relación con el embarazo o el parto;
- se debe garantizar a la mujer ingresos que le permitan mantenerse ella misma y a su hijo con un nivel de vida adecuado;
- la mujer no debe perder los beneficios relativos a su categoría, antigüedad y oportunidades de ascenso que pudieran estar vinculados al puesto de trabajo nocturno que desempeña regularmente.

El tenor de estas disposiciones muestra un cambio desde el concepto original de prestar protección a todas las mujeres a la idea de que la protección, cuando sea necesaria por la naturaleza del trabajo, debe prestarse en principio a todos los trabajadores.

Excluir de forma general a todas las mujeres del trabajo nocturno podría tener un efecto negativo sobre sus posibilidades en el mercado de trabajo, y hoy se percibe cada vez más como una medida discriminatoria (salvo que esté justificada por razones vinculadas a la maternidad). Algunos gobiernos han denunciado el Convenio núm 89, alegando que sus disposiciones podían menoscabar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En 1991, este mismo Convenio fue declarado incompatible con las normas legales europeas por el Tribunal de Justicia Europeo, por implicar una discriminación directa contra las mujeres.

*C. 41: Trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1934*

*C. 89: Trabajo nocturno (revisado), 1948, y Protocolo, 1990*

*C. 171: Trabajo nocturno, 1990*

*R. 178: Trabajo nocturno, 1990*

ver también **Despido (terminación de la relación de trabajo); y Descanso de la maternidad**

### ***Trabajadoras rurales (agricultura y otras ocupaciones rurales)***

---

La mayoría de las trabajadoras del mundo sigue concentrada aún en áreas rurales, ocupada sobre todo en tareas agrícolas, pero también cada vez más en actividades rurales no agrícolas. Las tasas de participación de las mujeres en este sector son con frecuencia más altas que en la mayoría de los demás sectores, pero esto no es más que un reflejo de la naturaleza de la organización del trabajo en estos sectores, compuestos básicamente por pequeñas explotaciones agrícolas o no agrícolas de propiedad familiar.

Si bien las condiciones de trabajo de todos los trabajadores rurales se caracterizan por largas jornadas, bajos ingresos y exposición a riesgos de seguridad e higiene en el trabajo, son a menudo las mujeres quienes soportan la mayor carga de esa situación por su mayor concentración en trabajos ocasionales y estacionales. Con el fin de brindar alguna protección contra estas condiciones adversas, las normas internacionales del trabajo sobre el derecho a la libertad de asociación en la agricultura, adoptadas ya en 1921 y posteriormente en 1975, abarcaron a todos los trabajadores rurales, definidos como personas ocupadas en la agricultura, los trabajos artesanales u ocupaciones afines en las zonas rurales.

En la práctica, el predominio de las explotaciones agrícolas de subsistencia y de propiedad familiar o de las pequeñas explotaciones por cuenta propia, combinado con el analfabetismo y la ignorancia de los derechos de los trabajadores, ha impedido el desarrollo de las asociaciones de trabajadores en las áreas rurales, con la única excepción, en cierta medida, en el caso de las plantaciones. Esto concierne específicamente a las mujeres por su mayor tasa de analfabetismo en comparación con la de los hombres. Con frecuencia los servicios de extensión rural sólo se ocupan de los hombres y no reconocen a las mujeres que trabajan en la agricultura la condición de productores básicos y es difícil entonces para ellas acceder a servicios de apoyo como los de crédito y formación rural. Consiguientemente tienen escaso poder de negociación y, a menudo, les niegan incluso los derechos fundamentales de todo trabajador. Las mujeres que trabajan en las zonas rurales deberían tener derecho a las mismas condiciones de empleo que las que trabajan en otros sectores.

*C. 11: Derecho de asociación (agricultura), 1921*  
*C. 141: Organizaciones de trabajadores rurales, 1975*  
*R. 149; Organizaciones de trabajadores rurales, 1975*

Ver también **Libertad de asociación sindical y el derecho de sindicación; y Trabajadoras de las plantaciones**

### ***Zonas francas de exportación***

---

Las zonas francas de exportación (ZFE) pueden ser definidas como zonas industriales especialmente incentivadas para atraer la inversión extranjera, en las que los materiales importados son sometidos a un cierto grado de transformación antes de ser exportados nuevamente.

A medida que se intensifica la competencia mundial por crear puestos de trabajo y recibir inversiones del extranjero, las ZFE han proliferado en todo el mundo. Para los países que en donde operan, las ZFE constituyen una puerta de acceso vital a la economía industrial mundializada y les procura una valiosa fuente de inversiones, de empleo y de conocimientos tecnológicos. Pero si bien las ZFE son una importante fuente de creación de empleo, también es cierto que con frecuencia se descuidan en ellas las relaciones laborales y el desarrollo de los recursos humanos.

La mano de obra en las ZFE está formada principalmente por mujeres (hasta un 90%) en los grupos de edades más jóvenes, aunque se dan diferencias de país a país y entre los distintos sectores económicos. Las ZFE proporcionan a las trabajadoras jóvenes una importante oportunidad para incorporarse al sector estructurado, pero muchas de ellas quedan atrapadas en trabajos de escasa calificación y bajos salarios por causa de una discriminación directa o indirecta. Las empresas deben, pues, hacer un especial esfuerzo para que las trabajadoras no se vean discriminadas negativamente en términos de salario o de acceso a la formación y oportunidades profesionales. Deben garantizar que las mujeres disfruten de la protección de la maternidad, y se les otorguen licencias por maternidad en el empleo durante el embarazo, así como, pausas para amamantar a sus hijos e instalaciones donde poder hacerlo. Habría que tomar medidas para ayudarlas a compaginar su trabajo y sus responsabilidades familiares (limitando las jornadas de trabajo excesivamente largas o el trabajo nocturno, guarderías, etc.). Se deben poner en práctica políticas y procedimientos para prevenir y castigar el acoso sexual. Las organizaciones sindicales, representativas, libres y fuertes tienen un papel fundamental en las negociaciones para mejorar las condiciones de trabajo en estas zonas.

ver también **Discriminación; Principios y derechos fundamentales en el trabajo; Mundialización; Desarrollo de los recursos humanos; Maternidad, protección de la; Migrantes, trabajadores; Licencia parental; Acoso sexual; y Seguridad social/protección social**