



TRABAJO DECENTE

Un mundo mejor comienza aquí.



Organización
Internacional
del Trabajo

¡Removamos los obstáculos! En el buen camino hacia la igualdad

Hace cincuenta años, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el instrumento internacional más completo y específico sobre la discriminación e igualdad en el mundo del trabajo: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Aunque data de fines de la década del cincuenta, este instrumento era adelantado para su tiempo y tiene tanta vigencia hoy como la tuvo en sus inicios. Hoy conmemoramos el cincuentenario de este Convenio clave sobre la igualdad y los avances que desde entonces se han logrado. Sin embargo, el objetivo de eliminar todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación previsto por el Convenio continua siendo lejano y nos invita a reflexionar. Para caminar la vía que permita llegar a la igualdad, es hora de identificar y suprimir los obstáculos que aún persisten y promover en forma activa la igualdad de género.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO: UN DERECHO Y PRINCIPIO FUNDAMENTAL

Desde 1919, la OIT ha procurado garantizar los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres. El principio de igualdad está consagrado en la Constitución de la OIT, y fue plasmado por primera vez en un instrumento aplicable en el año 1951, cuando la OIT adoptó el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100). Al reconocer que no se puede abordar con eficacia la discriminación en materia de remuneración sin garantizar una protección más general contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, la OIT adoptó en 1958 el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111). Años después, en 1998, reafirmó el compromiso con la eliminación de la discriminación en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Y, en 2008, la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa también reafirma que la igualdad de género y la no discriminación son cuestiones transversales que están presentes en toda la labor de la OIT. El Convenio núm. 111 goza de una amplia aceptación¹. Los avances que se han logrado en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y la función destacada que ha tenido el Convenio durante estos cincuenta años son dignos de mención. Todo esto constituye un incentivo más para lograr la ratificación universal de este convenio clave de igualdad así como también una mejor aplicación.

La cantidad de mujeres que trabajan hoy en día, en la economía formal, no guarda precedentes². Hay una mayor proporción de mujeres en los servicios públicos y las políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito global siguen creciendo. No obstante, mientras todos estos hechos suceden, las mujeres continúan enfrentando múltiples formas de discriminación en el mercado de trabajo³. A pesar de que en materia de formación académica y de experiencia laboral las brechas de género se han reducido, en términos generales, las mujeres aún ganan menos que los hombres, son mayoría en los empleos informales y atípicos, deben sortear más obstáculos para obtener cargos altos y conservarlos, y soportan con desigualdad el peso de las responsabilidades familiares.



© ILO, Cassidy K.

¹ Al 31 de julio de 2008, de los 182 estados miembros de la OIT, 168 habían ratificado el Convenio núm. 111. El Convenio núm. 100 fue ratificado por 166 estados miembros.

² En 2007, 1200 millones de mujeres en todo el mundo trabajaban, casi 200 millones más (18,4%) que en 1997. OIT, 2008. *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. (Ginebra).

³ OIT, 2007. *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe I(B) de la 96ª reunión de la CIT (Ginebra).

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

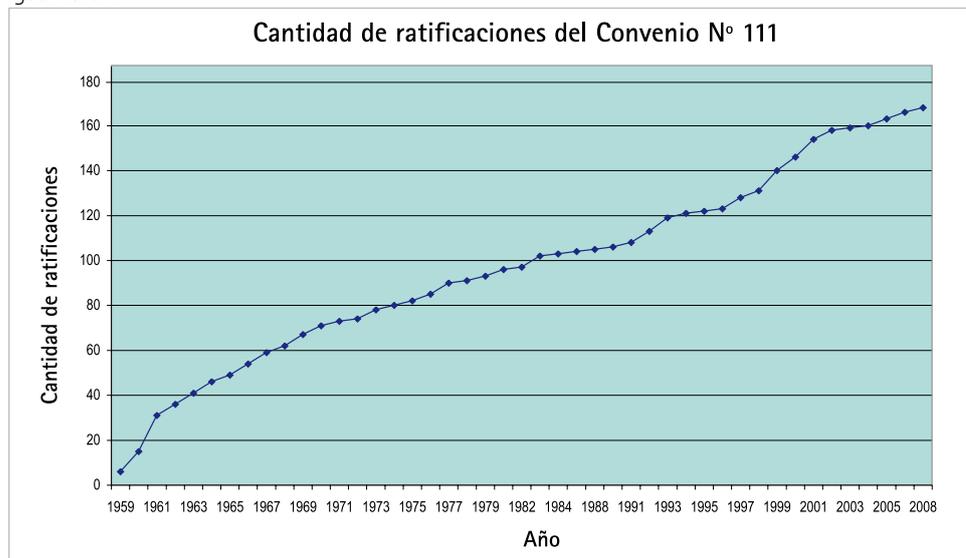


LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

Las prácticas discriminatorias que se sustentan en la hipótesis de trabajos "adecuados" para las mujeres⁴, o en su función reproductora siguen existiendo⁵. Las mujeres, más que los hombres, sufren también acoso sexual en el trabajo.

Las cuestiones relacionadas con la igualdad de remuneración, la conciliación de la actividad laboral con la vida familiar y la protección de la maternidad deben integrar el conjunto de políticas destinadas a promover la igualdad de género. La diferencia de remuneración entre los hombres y las mujeres es la causa y la consecuencia de las desigualdades entre ambos sexos, y debe tomarse en consideración. Para lograr la igualdad se necesitan políticas que permitan tanto a hombres como mujeres con responsabilidades prepararse mejor para ingresar y progresar en el empleo. Es fundamental proteger la maternidad para asegurar que la función reproductora de las mujeres no interfiera con su seguridad económica, su salud o la salud de sus hijos. Junto con los Convenios nos. 100 y 111, surgen otros dos convenios de la OIT el Convenio sobre las trabajadoras con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) como instrumentos esenciales para lograr la igualdad entre ambos sexos en el mundo del trabajo. Para producir resultados, las políticas de igualdad entre ambos sexos deben incluir las cuestiones tratadas en estos Convenios.

La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue adoptada para fortalecer los instrumentos internacionales existentes⁶. Esta Convención afirma el derecho de la mujer al trabajo y a la protección de la maternidad. También reconoce la importancia del reparto de las responsabilidades familiares, el derecho a la igualdad de oportunidades de empleo y educativas, a los subsidios y prestaciones sociales, y a igual salario por un trabajo de igual valor⁷.



¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?

Hay discriminación cuando se hace una distinción, exclusión o preferencia basada en ciertos motivos como por ejemplo, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga un efecto negativo en el goce de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación⁸.

El Convenio núm. 111 aborda todas las formas de discriminación directa o indirecta en el mundo del trabajo, ya sea en la legislación o en la práctica. La discriminación directa por motivo de sexo supone, por ejemplo, una ley que excluye específicamente a las mujeres de ciertos empleos, leyes que no permiten que las mujeres firmen contratos, o procedimientos discriminatorios de contratación, incluidos los anuncios donde se especifica que un puesto de trabajo es para una mujer o un hombre. Si bien la discriminación directa ha ido disminuyendo con los años, aún persisten muchas formas de discriminación indirecta. En este último caso la discriminación es más sutil y, a menudo, solapada. Sucede cuando medidas que en apariencia

⁴ Un ejemplo de los estereotipos de género en el empleo es la creencia de que las mujeres, a diferencia de los hombres que ocupan cargos de dirección, tienen diferentes valores o metas de trabajo en razón del sexo. En un estudio realizado hace poco tiempo por Catalyst se demostró que los hombres y las mujeres que ocupan cargos ejecutivos en las principales empresas mundiales, comparten las mismas prioridades respecto de lo que consideran más valioso en sus lugares de trabajo y en sus profesiones. (Catalyst, 3 de junio de 2008. "New Study Shows Gender, Rank and Regional Differences in Finding the Right Fit for Top Corporate Talent", <http://www.catalyst.org/press-release/129/new-study-shows-gender-rank-and-regional-differences-in-finding-the-right-fit-for-top-corporate-talent>).

⁵ Una encuesta realizada en el Reino Unido demostró que el 52% de los gerentes toma en consideración las posibilidades de que la candidata a un puesto quede embarazada, cuando miran la edad y el estado civil. El 76% de los gerentes encuestados no contratará a una nueva empleada si sabe que dentro de los seis meses posteriores a comenzar a trabajar, quedará embarazada. BBC, 21 de abril de 2008. "Bosses 'weigh up pregnancy risk'", <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7357509.stm>.

⁶ La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ha sido ratificada por 185 países.

⁷ Véanse Artículos 6, 10 y 11 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁸ Artículo 1, 1), a) del Convenio núm. 111.



son neutrales ocasionan un impacto desproporcionadamente adverso en un grupo en particular. Aun las medidas bien intencionadas pueden ser discriminatorias.

Por ejemplo, si un curso de formación profesional se organiza fuera del horario de trabajo, es probable que la participación de las mujeres sea escasa y, por ende, se coartan las oportunidades de acceso y las perspectivas de empleo o profesionales.

Sólo en unos pocos casos es aceptable la distinción basada en el sexo; uno de ellos es cuando se relaciona con un requisito inherente a un empleo específico. Por ejemplo, en el ámbito de las artes escénicas, o bien cuando se trata de empleos que suponen una proximidad física a otras persona como sucede con el personal médico o de seguridad en los aeropuertos el ser hombre o mujer puede considerarse un requisito legítimo.

PROMOVER LA IGUALDAD: ADEMÁS DE CORRECTO ES INTELIGENTE

La discriminación en el trabajo no sólo implica el desperdicio de talento humano sino también la violación de los derechos humanos. Cada vez son más las sociedades que entienden que los lugares de trabajo libres de todo tipo de discriminación favorecen el interés de las personas, las comunidades y las naciones. También redundan en el interés "comercial" de las empresas y de las instituciones.

Las empresas e instituciones que busquen en forma proactiva poner punto final a la discriminación en el trabajo y promuevan la igualdad, tendrán la posibilidad de seleccionar a sus empleados entre una amplia gama de talentos. El empleo no discriminatorio puede atraer a mejores candidatos. Además, los procesos de selección son tanto más creíbles cuando son transparentes y se sustentan en los méritos⁹ de los candidatos. Es del dominio público que cuando una fuerza de trabajo representa la diversidad de una sociedad, logra comprender y dar respuesta en forma más eficaz a las necesidades de su base de clientes en esa sociedad¹⁰. Además, una fuerza de trabajo diversa puede ayudar a dispersar los prejuicios y estereotipos en forma más general y demostrar que una sociedad sin discriminación no sólo es posible sino también eficaz y deseable.

Según un estudio de la lista de las 500 empresas de US Fortune, existe una marcada relación entre la mayor presencia de las mujeres en los directorios de estas empresas y las ganancias inusuales sobre el patrimonio, las ventas y el capital invertido¹¹. Promover la igualdad de género no sólo redundan en beneficio de los intereses comerciales de la empresa, sino que también tiene un impacto positivo en el desempeño económico¹². Un estudio del Banco Mundial demostró que, en los países en desarrollo, el mayor acceso de las mujeres a la educación, las calificaciones profesionales, la tierra y el crédito mejora los resultados del mercado de trabajo y el crecimiento de la productividad¹³. Ha quedado demostrado que cuando las inquietudes de igualdad de género se incorporan a las estrategias de lucha contra la pobreza, los resultados son mucho más eficaces¹⁴.

ABORDAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA LEGISLACIÓN Y EN LA PRÁCTICA

Para garantizar la igualdad en el trabajo es fundamental promulgar leyes contra la discriminación. En este sentido, se han logrado grandes avances y, entre los hechos más positivos, se destaca la adopción de una legislación integral sobre igualdad de género (en Azerbaiyán, Ucrania y Vietnam,) y la legislación sobre acoso sexual (en Chile). Sin embargo, los problemas persisten. Por ejemplo, algunas categorías de trabajadores como los empleados domésticos, suelen encontrarse excluidos de la legislación nacional. Algunos países no prohíben la discriminación por sexo en todos los aspectos del empleo (es decir, contratación, acceso a la formación profesional, términos y condiciones de empleo, despido y jubilación). Algunos prevén la igualdad salarial sólo respecto del salario básico o corriente (o sólo para determinadas prestaciones), o mantienen diferencias que se basan en el sexo para el pago de prestaciones adicionales, como por ejemplo, las prestaciones familiares. Las leyes en materia de acoso sexual, no incluyen definiciones claras y respuestas adecuadas. Si bien es notable el avance logrado en la derogación de disposiciones legales discriminatorias, algunas siguen vigentes. Son varios los países que todavía ponen limitaciones



©ILO, Crozet M.

⁹ OIT, 2005. *Igualdad de género y trabajo decente: buenas practicas en el lugar de trabajo* (Ginebra, Oficina de Actividades para los Empleadores), pág. 9.

¹⁰ Wenting, R. M., Palma-Rivas, N., 1997. *Current status and future trends of diversity initiatives in the workplace: Diversity experts' perspective* (National Center for Research in Vocational Education, University of California), <http://voeserve.berkeley.edu/abstracts/MDS-1082/MDS-1082-RESULTS.htm>.

¹¹ En los casos en que no había presencia de mujeres en el directorio, el rendimiento de las empresas de la lista Fortune 500 era inferior a la media. Catalyst, octubre de 2007. *"The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards"*, <http://www.catalyst.org/publication/200/the-bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-on-boards>.

¹² Véase Sengenberger, W., 2005. *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards* (Bonn, Friedrich Ebert Stiftung), págs. 76 a 78.

¹³ Mason, A.D., King, E.M., 2001. *Engendering development through gender equality in rights, resources, and voice* (Washington D.C., Banco Mundial).

¹⁴ Véase OIT, 2000. *Gender, Poverty and Employment: Readers Kit* (Ginebra), y OIT, 2003. *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe I(B)*, de la 91ª reunión (Ginebra), p. 27 y págs. 90-92.

al tipo de trabajo que pueden hacer las mujeres y cuentan con medidas de protección que las excluyen de ciertas ocupaciones¹⁵. A menudo dichas exclusiones se fundamentan en presunciones de carácter sexista respecto de la función y la capacidad de las mujeres. Se pueden establecer medidas de protección para las mujeres embarazadas y, en cierta medida para proteger la salud reproductiva de la mujer. Pero todo empleo que ponga en riesgo la salud reproductiva de la mujer, puede ser igualmente peligroso para la salud reproductora del hombre y, por ende, tanto unos como otros deberían estar protegidos.

Es difícil cuantificar, demostrar y hacer frente a la discriminación contra las mujeres porque generalmente está profundamente arraigada en la tradición y en los valores sociales. En consecuencia, es fundamental que su enfoque vaya más allá de la mera eliminación o prohibición de las leyes discriminatorias. Los Convenios de la OIT sobre igualdad de género no sólo tienen por objetivo la eliminación de la discriminación en la legislación, sino que también exigen que los estados desarrollen acciones para hacer frente a las desigualdades en la práctica. Las organizaciones de trabajadores y empleadores también tienen un papel esencial en el diseño y la puesta en práctica de las políticas nacionales sobre igualdad. Es necesario dar a conocer las disposiciones legales y sus implicancias, pero asimismo asegurarse que sean comprensibles y fiables. En Indonesia, el Gobierno avanzó mediante la elaboración de pautas prácticas para promover la igualdad en el lugar de trabajo, junto con los interlocutores sociales; en Sri Lanka, la Federación de Empleadores de Ceilán elaboró directrices sobre políticas empresariales en materia de igualdad y equidad¹⁶.

POLÍTICA NACIONAL INTEGRAL DE IGUALDAD DE GÉNERO: CROACIA

La Política Nacional Croata para Promover la Igualdad de Género 2006 – 2010 tiene como objetivo eliminar la discriminación contra las mujeres y establecer una verdadera igualdad de géneros en todas las esferas sociales, incluida la del trabajo. Esta política establece medidas para garantizar el empoderamiento económico de las mujeres, eliminar todas las formas de discriminación y reducir las tasas de desempleo femenino. También promueve el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y el aumento de la disponibilidad de servicios destinados al cuidado de niños como medio para promover eficazmente la igualdad entre hombres y mujeres.

La discriminación positiva, que en algunas ocasiones también se denomina medidas temporarias especiales, constituye una herramienta importante y legítima para abordar la desigualdad en materia de empleo y ocupación¹⁷. La discriminación positiva pretende compensar la discriminación sufrida en el pasado o superar la discriminación existente con miras a lograr la igualdad. Dichas medidas son de carácter temporario y sólo permanecen en vigor el tiempo necesario hasta alcanzar su objetivo. Por este motivo, la aplicación de estas medidas debe ser sometida a evaluaciones periódicas. Diversos países han reconocido este hecho. Fiji, la República de Corea, México, la República de Moldova, Namibia y Rumania han incluido disposiciones de discriminación positiva en la legislación que aborda la igualdad de género.

ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO

Todavía quedan muchos desafíos por enfrentar para asegurar el cumplimiento efectivo de las leyes de igualdad y de no discriminación. No es fácil conseguir asistencia jurídica o los elementos de prueba suficientes que permitan comprobar casos individuales, dado que gran parte de los elementos de prueba están en manos de las partes que discriminan. Los costos y demoras pueden ser grandes. Por este motivo, para eliminar la discriminación y promover la igualdad es necesario contar con instituciones sólidas y mecanismos legales eficaces. Los jueces y los profesionales del derecho desempeñan un papel muy importante en la búsqueda de justicia en los casos de discriminación. Las instituciones nacionales que se especializan en cuestiones de igualdad de género son muy valiosas para proteger la igualdad de derechos en el trabajo y en otros lugares. De todas formas, resta mucho por hacer para mejorar su eficacia. Cada vez se reconoce más la importancia de las inspecciones de trabajo para abordar la discriminación en materia de sexo. Por ejemplo, la Ley chipriota de igual salario de 2002, prevé que la inspección de trabajo tenga una función específica de supervisión y asesoramiento en relación con la igualdad de salario. En Uruguay, los inspectores de trabajo reciben cursos de formación anual sobre igualdad de género. En Pakistán, uno de los objetivos principales de la Política de Inspección de Trabajo ha sido eliminar la discriminación en materia de género (2006). En la legislación de los estados miembros de la Unión Europea¹⁸ y en países como Sudáfrica y Guyana se invierte la carga de la prueba y corresponde a los demandados demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad. Los convenios colectivos también tienen una función importante en la creación de procedimientos destinados a promover la igualdad y atender las denuncias en materia de discriminación¹⁹.

¹⁵ Véase OIT, 2008. Informe de la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observation on the Russian Federation*, pág. 408. Véase también OIT, 2007. Informe de la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observation on Saudi Arabia*, pág. 316.

¹⁶ OIT, 2007. Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observation on Indonesia*, pág. 323 y *Observation on Sri Lanka*, pág. 296.

¹⁷ Artículo 5 del Convenio OIT núm.111. Véase también el párrafo 1 de artículo 4 de Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y la Recomendación General núm. 25 de la Convención en materia de medidas especiales temporarias.

¹⁸ El Consejo de la Unión Europea, Directiva del Consejo 97/80/CE, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación en razón del sexo.; Directiva 2000/43/CE de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; y la Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación.

¹⁹ "Negociación para la igualdad de género: panorama general" en Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. y O'Neil, F., *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva* (Ginebra, IFP Diálogo Social y Oficina de Actividades para los Trabajadores, 2002), pág. 5.



EL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN: MÉXICO

El Consejo Nacional fue creado por una ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación. La Ley contiene medidas para prevenir la discriminación en razón del sexo, la discriminación positiva y la compensación para promover la igualdad de oportunidades. El Consejo Nacional elabora programas de lucha contra la discriminación en el empleo; propone reformas legales pertinentes, lanza campañas de sensibilización, efectúa estudios para documentar la incidencia y las manifestaciones de las diferentes formas de discriminación; investiga sobre toda práctica presuntamente discriminatoria por parte de particulares o de las autoridades federales, aplica las medidas administrativas previstas en la Ley Federal y verifica la adopción de medidas preventivas y correctivas por parte de entidades públicas y privadas.

Fuente: OIT, 2007. *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*. Informe mundial presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Informe I(B) de la 96a reunión de la CIT (Ginebra), pág. 58.

FORMACIÓN, EDUCACIÓN Y ACCESO AL EMPLEO: ¿ELECCIÓN O DETERMINACIÓN?

Dados los sesgos de género que presentan algunas sociedades, no es sorprendente que aún persiste un alto grado de segregación en los mercados de trabajo de todo el mundo.

La segregación ocupacional es una expresión de desigualdad, ya que ella implica diferencias de poder, de conocimientos, de ingresos y de oportunidades. Si bien hoy en día se siguen sumando mujeres a ocupaciones que tradicionalmente eran privativas de los hombres, en especial, en los campos científico y técnico, la participación de la mujer dista mucho de ser igual a la de los hombres en estas áreas. Habitualmente, los trabajos que realizan las mujeres están centrados en áreas como atención y cuidado de personas, cajeras, preparación de comidas, actividades de limpieza y de orden administrativo. A pesar de que cada vez son más las mujeres que trabajan en el sector público, generalmente ocupan puestos de menor nivel y tienen menores oportunidades profesionales que los hombres. Lo mismo sucede en el sector privado.



©ILO, Crozet M.

La formación y la educación son en extremo importantes dado que determinan las oportunidades efectivas para acceder al empleo y la ocupación. La insuficiencia de inversión en la educación y formación de las niñas y de las mujeres, se repite de generación en generación. Suele comenzar en las primeras etapas de la vida y continuar en el curso de sus ciclos vitales, y mina la capacidad de obtener un trabajo decente y productivo. La predeterminación de las funciones impide a estas mujeres acceder a una gama completa de oportunidades educativas y, por ende, limita las opciones en términos de elección de la ocupación. La mayor parte de los países han reconocido el derecho a la igualdad de acceso a la educación y a la formación profesional. Sin embargo, los programas de formación mantienen la oferta estereotipada de destrezas "femeninas" para las niñas, como por ejemplo, dedicarse a la mecanografía, costura, preparación de alimentos, trabajos de camarera, en contraposición al estímulo del conocimiento científico o técnico. Por otro lado, se espera que los niños ingresen a los programas educativos que los preparan para los empleos "masculinos" y, de esta manera, las opciones que tienen los varones también se restringen prematuramente. En muchas oportunidades la orientación profesional y el asesoramiento para el empleo no logran infundir el aliento necesario a las mujeres y a las niñas para que inicien los programas de formación que podrían abrirles una puerta hacia el ascenso social y hacia profesiones mejor pagas.

Las políticas destinadas a abordar la segregación de género en la educación, la formación y el empleo requieren un conjunto de medidas integrales²⁰. En Francia, por ejemplo, el Acuerdo Interocupacional Nacional, de 2004, sobre la Diversidad y la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres, confirma la responsabilidad de los interlocutores sociales en la promoción de la igualdad, en la formación y en la orientación profesionales, en la contratación, en la promoción y en la movilidad ascendente, y en la adopción de medidas encaminadas a combatir los estereotipos y los prejuicios que afectan al empleo de la mujer. Actualmente muchos países están en la búsqueda de soluciones que les permita combatir la discriminación en el proceso de solicitud de empleo. Algunos iniciaron una experiencia de prueba con programas que protegen, a quienes buscan empleo, de la discriminación durante el proceso de contratación, por ejemplo, se solicita que las solicitudes omitan sexo del candidato, nombre, dirección, estado civil y la foto²¹.



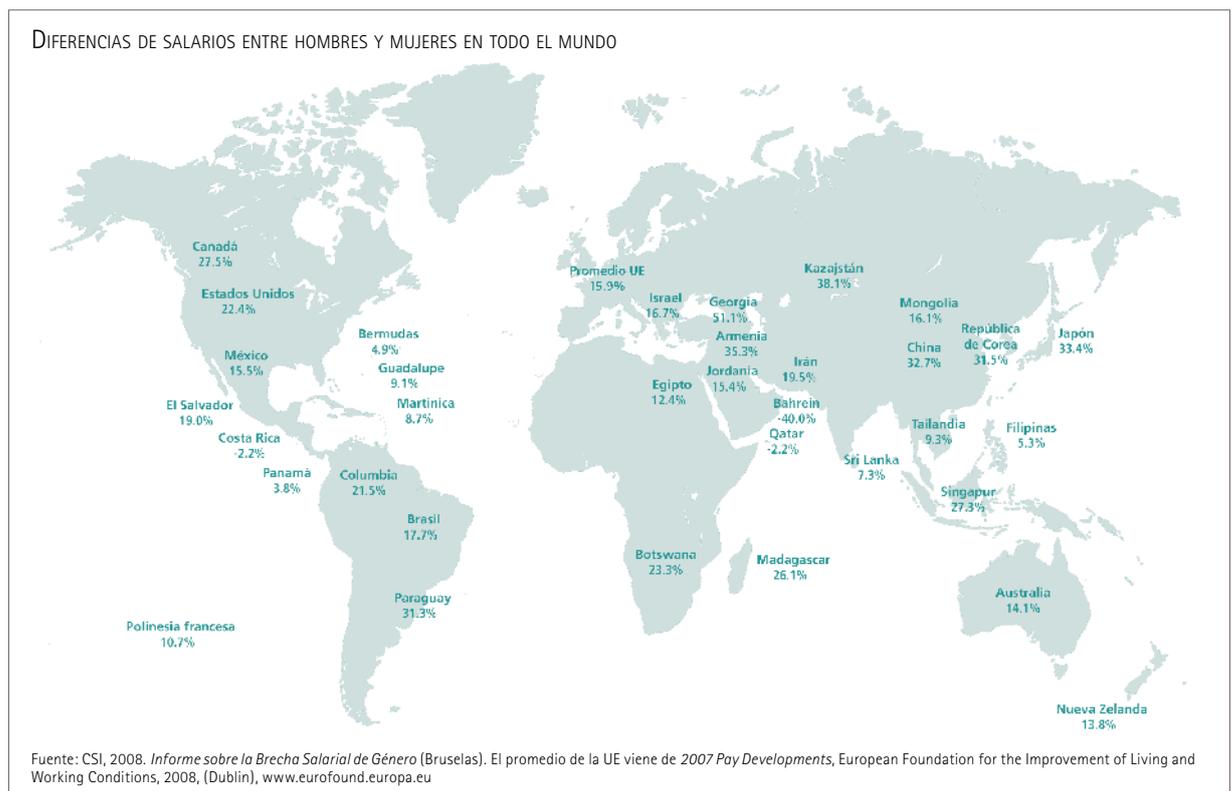
©ILO, Maillard J.

²⁰ OIT, 2008. *Derribar las barreras de género en el empleo de mujeres y hombres jóvenes* (Ginebra), http://www.ilo.org/gender/Events/lang--en/docName--WCMS_097919/index.htm.

²¹ Paris Times, 3 de abril de 2008. *Anonymously Yours*, <http://www.theparistimes.com/content/anonymously-yours>.

REDUCIR LAS DIFERENCIAS DE REMUNERACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Si es verdad que el "dinero habla", las mujeres no se hacen oír. Las diferencias salariales siguen siendo una de las formas más persistentes de desigualdad entre los hombres y las mujeres. Varían de país en país e inclusive dentro de los países, entre el sector público y el sector privado, así como también entre diferentes sectores de la economía. Si bien existen datos comparativos del sector manufacturero, no se dispone de datos precisos y confiables sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, por ocupación, a escala mundial²². Por este motivo se debe instar a la Confederación Sindical Internacional (CSI) a recopilar datos mundiales sobre las diferencias promedio de remuneración, por ocupación. El informe de la CSI relativo a las diferencias salariales entre hombres y mujeres confirma que, en todo el mundo, las mujeres que trabajan reciben, en promedio, salarios más bajos que los hombres²³.



Las desigualdades salariales no deben imputarse a los factores del mercado, dado que es el mercado en sí mismo el que tiene connotaciones sexistas, pero que pueden haberse originado en la subestimación histórica de las calificaciones y los empleos "femeninos", las diferencias de poder en la negociación colectiva, o en preconceptos sobre la limitación de conocimientos y los valores del mercado. Las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres están dentro y fuera del mercado de trabajo. Por este motivo, las políticas que procuran eliminar la discriminación en materia de remuneración no sólo deben abordar la discriminación que existe en el mercado de trabajo, sino también las percepciones con respecto al papel de la mujer y la dificultad de equilibrar el trabajo con las responsabilidades laborales y familiares²⁴.

Garantizar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es un elemento clave para erradicar la discriminación por motivo de sexo y promover la igualdad entre los géneros. Son muchas las dificultades que aún no se han podido superar para aplicar este derecho en el ámbito jurídico y en la práctica. Esto se debe a la falta de comprensión del alcance y de las implicaciones del concepto de "trabajo de igual valor"²⁵. Este concepto incluye, y va más allá de la mera remuneración por un trabajo "igual", "idéntico" o "similar". Comprende aquel trabajo que, aunque tenga una naturaleza totalmente diferente, posee el mismo valor. Es fundamental comprender este concepto para abordar la segregación ocupacional que lleva, a menudo, a que hombres y mujeres realicen trabajos diferentes, en diferentes condiciones, e incluso en diferentes establecimientos. También es fundamental contrarrestar la subestimación de los "trabajos femeninos" en comparación con los que realizan los hombres, al determinar las remuneraciones. Evaluar los trabajos de manera objetiva puede no sólo incrementar los ingresos de las mujeres sino también los ingresos nacionales²⁶.

²² Los datos sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres difieren según se tomen en cuenta salarios o ganancias, o se comparen ganancias o remuneraciones por hora o mensuales.

²³ CSI, 2008. *Informe sobre la Brecha Salarial de Género*, (Bruselas), pág. 12.

²⁴ OIT, 2001. Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, párrafo 49.

²⁵ OIT, 2007. Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *General Observation on Convention No. 100*, págs. 271-272.

²⁶ Un estudio realizado en América Latina concluyó que, si se pusiera fin a las desigualdades que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, los salarios de las mujeres aumentarían alrededor del 50% y el producto nacional total el 5%. UNFPA, 2000. *State of World Population, Lives Together, Worlds Apart: Men and Women in a Time of Change* (New York), pág. 38.



Para poder establecer si los trabajos diferentes tienen igual valor, deben examinarse las tareas respectivas que cada trabajo implica. El examen debe basarse en criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios para evitar que la evaluación esté sesgada por cuestiones de género²⁷. De lo contrario, se dejarán de lado los requisitos de los trabajos que realizan las mujeres, o quedarán subvaluados en relación con los que realizan los hombres y, de esta manera, se fortalece la discriminación salarial. Cuando se evalúa la igualdad de remuneración, también deben analizarse los elementos que la componen, incluido el salario básico, todo otro complemento y todos los subsidios.

Los salarios mínimos han sido de mucha ayuda para reducir las diferencias salariales en razón del género, en el caso de los trabajadores de paga reducida. No obstante, para evitar los sesgos de género cuando se fijan los salarios, es importante que el salario mínimo comprenda a los sectores y empleos en donde prevalecen las mujeres y que, en el proceso de fijación de salarios, no se subestimen las ocupaciones en las que predomina la presencia de mujeres.

Cada vez son más los países que incluyen disposiciones que garantizan la igualdad de remuneración para hombres y mujeres en las leyes de empleo (por ejemplo, Polonia, Turquía), o legislación que contempla la igualdad de géneros (por ejemplo, Austria, Bosnia y Herzegovina, Santa Lucía). Otros han adoptado leyes especiales que contemplan la igualdad salarial (por ejemplo, Canadá, Chipre). Algunos países (como Finlandia, Francia y España) han adoptado leyes proactivas que exigen a los empleadores adoptar medidas para promover la igualdad de oportunidades en materia de remuneración²⁸. No obstante, en diversos países aún perduran las disposiciones legales que no contemplan el concepto de "trabajo de igual valor", y los órganos de control de la OIT los han instado a adoptar las medidas necesarias para reformar la legislación.

LA COMPATIBILIDAD DEL TRABAJO CON LA VIDA FAMILIAR

Los conflictos entre las responsabilidades laborales y familiares y sus implicaciones para establecer la igualdad en el mercado de trabajo han adquirido gran importancia. Algunos factores, como por ejemplo, las largas jornadas laborales tienen una incidencia desproporcionada en las mujeres, por ser ellas las que principalmente se ocupan todavía del cuidado de la familia²⁹, lo cual reduce su libertad a la hora de decidir si desean o no trabajar, dónde y en qué tipo de empleo. También influye la disponibilidad de instalaciones para el cuidado de los niños y la distancia entre el hogar y el lugar de trabajo. Las diferencias que existen entre la modalidad de trabajo de las mujeres y la de los hombres tienen consecuencias negativas y socava las perspectivas de empleo, de carrera y de remuneración de las mujeres y, al mismo tiempo, aumenta la carga de trabajo que ellas llevan.



© ILO, Maillard J.

De alguna manera, la disponibilidad de empleos de tiempo parcial abrió un camino para coordinar trabajo y obligaciones familiares³⁰. Sin embargo, en la mayoría de los países, el trabajo a tiempo parcial sigue siendo "el trabajo de las mujeres"³¹. Quizá esto se deba a la presencia predominante de la mujer en este tipo de trabajos, pero también se lo considera sinónimo de empleo de baja categoría, escasa formación y oportunidades profesionales limitadas. Hacer frente a esta situación no requiere solamente mejorar el prestigio del trabajo a tiempo parcial sino también diversificar el trabajo y adoptar medidas que tengan en cuenta las cuestiones familiares. En los últimos tiempos, fueron varios los países que introdujeron en su legislación nuevos derechos de los trabajadores, y obligaciones respecto de los términos y condiciones de empleo, incluido el derecho de licencias y los acuerdos de horarios de trabajo flexibles, así como también prestaciones para el cuidado de los niños (por ejemplo, Bosnia y Herzegovina, Japón, la República de Corea, Lituania, la Federación Rusa y Eslovenia.).

Los arreglos que facilitan la armonización del trabajo con la vida familiar no sólo deben contemplar a la mujer, sino también al hombre. El concepto de "familia" debe entenderse en un sentido más amplio que el que implica el cuidado de los niños, sino que debe incluir también a cualquier otra persona a cargo de la persona del grupo familiar que trabaja, sea este hombre o mujer. La falta de disposiciones que favorezcan a la familia, y que tengan en cuenta tanto a hombres como mujeres, favorece la segregación en el trabajo en razón del sexo.

²⁷ OIT, 2007. Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *General Observation on Convention núm. 100*, op.cit.

²⁸ OIT, 2007. *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*. op. cit., pág. 55.

²⁹ Boulin, J.Y. y otros. (eds.), 2006. *Decent Working Time: New trends, new issues* (Ginebra, OIT), pág. 352.

³⁰ OIT, 2007. *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*. op. cit., pág. 77.

³¹ Por ejemplo, en Noruega, el 43% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, en comparación con el 13% de los hombres. Estadísticas Noruega, 24 de enero de 2006. *Still male and female professions*, http://www.ssb.no/ola_kari_en/arbeid_en/main.html. Este estudio también concluyó que las mujeres que tienen más de un hijo menor de 16 años, suelen trabajar a tiempo parcial.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE Y GRUPOS PARTICULARMENTE VULNERABLES



©ILO, Maillard J.

La discriminación basada en el sexo suele interactuar con otras formas de desigualdad, como por ejemplo, religión, raza, etnicidad, discapacidad o edad. Uno de los ejemplos más sorprendentes es el de las mujeres indígenas. Tienen menos acceso a todos los niveles de educación, reciben salarios más bajos, trabajan en peores condiciones y son particularmente vulnerables al abuso, acoso sexual y a la trata, en la búsqueda de empleos alejados de sus comunidades. Las mujeres indígenas también están limitadas por las prácticas culturales discriminatorias, que impiden la educación de las niñas o la herencia de tierras por parte de las mujeres³².

Los trabajadores migrantes suelen padecer la discriminación en razón de la religión, el color de la piel, la raza, y reciben un trato desfavorable debido a su condición de inmigrantes³³. Prácticamente el 50% de los trabajadores migrantes del mundo son mujeres que dejan sus hogares para trabajar en otros países, en trabajos mal pagos y no calificados. Muchas de ellas, ni siquiera pueden hacer valer sus derechos y exigir la aplicación de las leyes laborales en condiciones de igualdad.

EL TRABAJO DOMÉSTICO: NO SE VE, NO SE VALORA Y TAMPOCO ESTÁ PROTEGIDO

El trabajo doméstico conforma un segmento importante y creciente de la fuerza laboral; proporciona millones de empleos en todo el mundo, especialmente a las mujeres. La falta de servicios de cuidado accesibles, sumada a la necesidad que tienen de trabajar tanto hombres como mujeres, ha impulsado la demanda de trabajadores domésticos. Sin embargo, al estimarse que esta actividad es una extensión de las obligaciones domésticas y de las responsabilidades familiares tradicionales no remuneradas de la mujer, se le otorga poco un valor pecuniario. En muchos países, el trabajo doméstico no está contemplado en la legislación laboral, porque explícitamente se lo excluye, o porque el cumplimiento de la ley en la esfera privada del hogar es muy difícil de vigilar. Dado el bajo nivel educativo de estos trabajadores y la ausencia de alternativas en el mercado laboral, carecen de movilidad social y son vulnerables a la discriminación. Los trabajadores domésticos sufren la discriminación en razón del sexo, a veces combinada con la discriminación en razón de la edad, la religión, la etnicidad y la condición de inmigrantes. En 2008, el Consejo de Administración de la OIT, decidió inscribir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 un punto relacionado con la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos a fin de elaborar un nuevo instrumento internacional.

Las mujeres con discapacidades tienen más posibilidades que otras de caer en la pobreza, de ser excluidas de la educación, de no tener empleo o acceso a los servicios de salud o a otros servicios públicos. A la hora de diseñar iniciativas de formación profesional y empoderamiento económico, como por ejemplo, el acceso al microcrédito, estas mujeres quedan mucho más relegadas que las que no padecen discapacidades³⁴. En efecto, las diferencias de salario también están presentes entre los hombres y mujeres con discapacidades³⁵.

A medida que las mujeres entran en años, las formas de discriminación que enfrentan van sumando otras, como la discriminación en razón de la edad. Como las mujeres continúan siendo las principales responsables del cuidado familiar, esto puede haber contribuido a que la historia de trabajo de la mujer tenga huecos y también a que se desempeñe en trabajos a tiempo parcial lo que da como resultado a que las mujeres no tengan una cobertura social adecuada³⁶. Los trabajadores de la economía informal generalmente no se benefician de las políticas que promueven la igualdad entre hombres y mujeres. Estas políticas generalmente apuntan a los lugares de trabajo y empleados del sector formal. Así es como la discriminación empuja a las mujeres a los niveles más bajos de la economía informal³⁷.

No se puede abordar la discriminación en razón del sexo de manera aislada. Se necesitan leyes y políticas integrales que contemplen la igualdad de género y que tomen en consideración las desventajas que van acumulando ciertos grupos a partir de las múltiples formas de discriminación.

LA OIT Y SUS ALIANZAS

Los Gobiernos tienen la gran responsabilidad de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo. Es evidente que existe un amplio compromiso nacional, dado que los dos convenios fundamentales de la OIT en esta área han sido ratificados por más del 92% de los Estados Miembros de la OIT. Sin embargo, su aplicación y cumplimiento efectivo siguen siendo un desafío para muchos países.

©ILO, Maillard J.



³² Fernández, J., 2007. *En el núcleo de las discriminaciones: mujeres indígenas en América Latina* (Ginebra, OIT, Proyecto para promover el Convenio núm. 160 de la OIT, y la Oficina para la Igualdad de Género). Véase también Halim, S., 2007. *Case study on gender related challenges among the indigenous peoples in Bangladesh* (Ginebra, ILO, Proyecto para promover el Convenio núm. 169 de la OIT y la Oficina para la Igualdad de Género).

³³ OIT, 2006. *Facts on Discrimination against Migrants*, <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/download/discrimination/factsheet.pdf>.

³⁴ OIT, 2008. *Skills Development through Community Based Rehabilitation (CBR)* (Ginebra, OIT), págs. 13 y 14.

³⁵ OIT, 2007. *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*. op. cit., pág. 44.

³⁶ *Ibid.*, pág. 38.

³⁷ Según los datos de la OIT, el 66% de las personas que se encuentra en la economía informal son mujeres (no se incluye la agricultura). Véase OIT, 2007. *La economía informal: hacer posible la transición al sector formal*, Ginebra, pág. 18.



El papel de las organizaciones de empleadores y trabajadores es fundamental para promover la igualdad y luchar contra la discriminación, como se reconoce en los Convenios nos. 100 y 111. En virtud de estos Convenios, se requiere la colaboración activa para desarrollar y controlar el cumplimiento de medidas y políticas antidiscriminatorias y de promoción de la igualdad, y su aplicación por sectores y empresas. La negociación colectiva reviste una importancia fundamental, dado que las cuestiones de género no siempre están previstas en forma adecuada en la legislación laboral o, si lo están, se aplican en forma deficiente. La negociación colectiva también puede utilizarse para cambiar actitudes hacia la mujer en el empleo o para tratar otras cuestiones además de las salariales.

En los últimos años, las organizaciones de trabajadores y empleadores han concedido mucha atención al acoso sexual, a la compatibilidad de las responsabilidades laborales y familiares y a la igualdad de acceso y de oportunidades respecto del desarrollo profesional. Las organizaciones de empleadores reconocen que, en general, las mujeres enfrentan desafíos y obstáculos específicos en las distintas etapas de empleo, y que las empresas tienen la función de promover la igualdad de género. A los empleadores les beneficia promover lugares de trabajo donde no exista la discriminación contra las mujeres³⁸.

Las organizaciones de trabajadores lideran la promoción de la diversidad en el trabajo, y cooperan a la hora de aplicar medidas eficaces para combatir la discriminación. Las organizaciones de trabajadores han presenciado el aumento firme y acelerado de la tasa de sindicación de mujeres³⁹. En los últimos años, muchos sindicatos han abordado las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres. La participación activa de la Internacional de Servicios Públicos ha contribuido a que los sindicatos tomen conciencia de esta cuestión. Otra de las tendencias en las naciones industrializadas es la incorporación de disposiciones sobre equidad remunerativa en las negociaciones colectivas⁴⁰.

Las cuestiones de igualdad de género y no discriminación están presentes en todas las actividades de la OIT. Además, hay departamentos y programas abocados específicamente a esta área. La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), de la OIT, desempeña funciones de asesoramiento y, a través de los programas y proyectos de cooperación técnica, trabaja para apoyar a las organizaciones de empleadores en su empeño por garantizar la no discriminación de la mujer en todo el mundo⁴¹. La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, promueve activamente la igualdad, por ejemplo, a través de la formación y el fortalecimiento de la capacidad, para asistir a las organizaciones de trabajadores⁴².

El Equipo de Igualdad del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo está abocado fundamentalmente a la supervisión de los Convenios de la OIT que tratan las cuestiones de igualdad de género y no discriminación. Asimismo, es la unidad técnica principal dedicada a promover los Convenios nos. 100 y 111. El proceso de supervisión de la OIT ayuda a garantizar la aplicación de los Convenios de la OIT que han sido ratificados por los Estados Miembros⁴³. También es muy valiosa la orientación que presta tanto a la Oficina como a los mandantes de la OIT, en la determinación y establecimiento de prioridades de las cuestiones que se deben examinar en materia de discriminación e igualdad y de las acciones a desarrollar.

La Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo del Consejo de Administración examina anualmente los esfuerzos de la OIT encaminados a combatir la discriminación. El "Informe general sobre la marcha de las actividades de la OIT relativas a la discriminación en materia de empleo" ofrece una actualización periódica de las orientaciones de los órganos de control. Este informe también ilustra con amplitud y profundidad el trabajo que realiza la OIT en esta esfera⁴⁴.

El Departamento de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (DECLARACION) promueve políticas para aplicar los principios de la Declaración de la OIT de 1998 al servicio del desarrollo y respetando la igualdad entre los sexos. El Programa sobre las Condiciones de Trabajo Y Empleo (TRAVAIL) promueve medidas para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, garantizar la protección de la maternidad y promover mejores condiciones de trabajo, además de la igualdad salarial. La Oficina para la Igualdad de Género (GENDER) actúa como defensora y catalizadora de los avances que se logran en pos de la igualdad de género. Esta Oficina presta asesoramiento, por igual, a los mandantes y a las unidades de la OIT. Además, tiene a su cargo los programas de cooperación técnica y las auditorias participativas de género.

Los Programas de Trabajo Decente por País son también medios de la OIT de cooperación y determinación de prioridades en el ámbito nacional. Por ejemplo, en estos Programas, se puede promover la igualdad de género a través de la formación profesional, el apoyo a las iniciativas empresariales, la eliminación de la discriminación en las disposiciones de seguridad social, o



© ILO, Crozet M.

³⁸ OIT, 2005. *Igualdad de género y trabajo decente: buenas prácticas en el lugar de trabajo*, op. cit., pág. 3.

³⁹ Visser, J. 2006. *Union membership statistics in 24 countries*, en *Monthly Labour Review*, enero, pág. 46.

⁴⁰ OIT, 2007. *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*, op. cit., pág. 55.

⁴¹ En Kenia, por ejemplo, la Federación de Empleadores de Kenia ha trabajado junto con ACT/EMP en numerosos proyectos que tienen como objetivo clave la igualdad de género. Un ejemplo es el Programa de la pequeña empresa del sector privado, a través del cual 300 mujeres que iniciaron sus empresas recibieron formación y servicios de asesoramiento comercial. OIT, 2005. *Igualdad de género y trabajo decente: buenas prácticas en el lugar de trabajo*, op. cit., pág. 38.

⁴² Véase, por ejemplo, Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. y O'Neill, F., 2002. *Igualdad de Género: Guía para la negociación colectiva*, op. cit.

⁴³ El Comité de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones es un organismo independiente integrado por expertos de todo el mundo. Se reúne anualmente para examinar los informes de los gobiernos y los comentarios de las organizaciones de trabajadores y empleadores relativos a la aplicación de los Convenios de la OIT.

⁴⁴ Véase, por ejemplo, GB.295/LILS/6, GB/298/LILS/5, y GB.301/LILS/7.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

el fortalecimiento de la legislación laboral⁴⁵. En el contexto de la Reforma de las Naciones Unidas, estos programas constituyen una interfaz para colaborar con los interlocutores de la ONU en igualdad de género en el trabajo.

¿QUÉ PODEMOS HACER?

Desde la adopción del Convenio núm. 111, hace cincuenta años, se han creado oportunidades para las mujeres en el empleo; además, en muchos países, se han sancionado leyes que contemplan la no discriminación. Se han adoptado muchas medidas para combatir la discriminación de la mujer en el trabajo, pero no son suficientes. En este sentido, a continuación se detalla una lista no exhaustiva para brindar orientación:

- Demostrar el compromiso con la igualdad de género, mediante la ratificación y aplicación efectiva de los Convenios núms. 100 y 111.
- Ofrecer un marco de igualdad más amplio, mediante la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 156 y 183.
- Crear marcos legales adecuados en materia de igualdad de oportunidades y de trato, que contemplen a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, temporeros y migrantes, y exigir su cumplimiento. Esta iniciativa puede incluir leyes específicas y amplias en materia de no discriminación e igualdad, que abarquen todos los aspectos del empleo y la ocupación.
- Desarrollar y mantener una base de conocimientos actualizada sobre discriminación, que tome en cuenta la acumulación de múltiples desventajas en el mercado de trabajo y en la sociedad. Esto debería incluir la recopilación y el análisis de estadísticas adecuadas para determinar la plena dimensión y naturaleza de las desigualdades existentes entre los hombres y las mujeres y las diferencias salariales por cuestiones género.
- Adoptar una política nacional sobre igualdad en materia de empleo y ocupación con la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores y de otros organismos apropiados. Esta política debería incluir medidas prácticas para garantizar que las disposiciones legislativas y las políticas de igualdad de género son ampliamente conocidas, comprendidas y aplicadas. Se deberían establecer mecanismos de control y evaluación periódicos.
- Apoyar políticas de discriminación positiva destinadas a superar la discriminación existente o compensar la discriminación que las mujeres han sufrido en el pasado. La discriminación positiva debe estar respaldada por el cumplimiento efectivo y la creación de capacidades para aplicarla. También se deben identificar y hacer frente a las circunstancias en las que los hombres son discriminados.
- Incorporar los objetivos de igualdad de género, incluido el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, cuando se promueve el empleo en el ámbito nacional y se formulan las políticas del mercado de trabajo.
- Fortalecer las instituciones nacionales de derechos humanos, como por ejemplo, las comisiones para la igualdad, dado que son instituciones muy valiosas para promover y proteger la igualdad de derechos en el trabajo y en la sociedad en general.
- Garantizar la disponibilidad de mecanismos accesibles de solución de conflictos, para atender las denuncias en materia de discriminación.
- Ofrecer formación especializada en cuestiones relacionadas con la no discriminación y la igualdad en materia salarial, a jueces, profesionales del derecho e inspectores de trabajo para expandir sus competencias en esta área.
- Formular medidas que ayuden tanto a hombres como a mujeres a conciliar las responsabilidades laborales y familiares, y promover un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares⁴⁶.
- Promover políticas de empleo integrales y equitativas, tanto en el ámbito empresarial como en el lugar de trabajo, y dar participación a las organizaciones sindicales en el diseño y la aplicación.
- Promover, desarrollar y aplicar, junto con las organizaciones de trabajadores y empleadores, abordajes y métodos prácticos para evaluar los empleos en forma objetiva, con miras a aplicar de manera eficaz el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, tanto en el sector público como en el privado.
- Asegurar que la legislación en materia de salarios mínimos comprenda aquellos sectores "femeninos", y que el valor de los salarios que se fije no sea inferior al establecido para las ocupaciones "masculinas" cuando se trata de trabajos de igual valor.
- Promover el diálogo social bipartito y tripartito entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empleadores, para debatir cómo se combate la discriminación y se promueve con eficacia la igualdad de las mujeres en el trabajo en forma eficaz.
- Abordar la segregación ocupacional mediante la aplicación de una amplia gama de medidas, como por ejemplo, derribar las barreras de género para fomentar la formación profesional y el acceso al empleo no tradicional.
- Abordar los estereotipos que prevalecen acerca de las supuestas capacidades y aspiraciones de las mujeres y los hombres, por ejemplo, a través de campañas de sensibilización y publicar buenas prácticas en materia de igualdad de género⁴⁷.



©ILO, Crozet M.



©ILO, Crozet M.

⁴⁵ OIT, 2008. *Programas de trabajo decente por país de la OIT: A Guidebook, Versión 2* (Ginebra), pág. 4. Los Programas de Trabajo Decente por País tienen por objetivo generar resultados a través de iniciativas bien coordinadas por la OIT y sus mandantes cuyo objetivo es el en el logro de resultados predefinidos.

⁴⁶ OIT, 2007. *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*. op. cit., pág. 145.

⁴⁷ OIT La igualdad de género en el corazón del trabajo decente, Campaña 2008-2009. Disponible en: <http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--en/index.htm>



PUBLICACIONES SELECCIONADAS DE LA OIT SOBRE DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD

- Abramo, L., 2005. *Negociação coletiva e igualdade de gênero na América Latina* (Brasilia, Organización Internacional del Trabajo (OIT)).
- Boulin, J.Y. et al. (eds.), 2006. *Decent Working Time: New trends, new issues* (Ginebra, OIT).
- Chicha, M.T. 2006. *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts* (Ginebra, OIT, Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (DECLARACION)).
- Chicha, M.T. *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: guide de mise en œuvre* (Ginebra, OIT, DECLARACION (de próxima publicación)).
- Fernández, J. 2007. *En el núcleo de las discriminaciones: mujeres indígenas en América Latina* (Ginebra, OIT, Proyecto para promover el Convenio núm. 169 de la OIT, y la Oficina para la Igualdad de Género (GENDER)).
- Halim, S. 2007. *Case study on gender related challenges among the indigenous peoples in Bangladesh* (Ginebra, OIT, PRO 169 y GENDER).
- Haspels, N., Kasim, Z.M., Thomas, C. y McCann, D. 2001. *Action against Sexual Harassment in Asia and the Pacific* (Bangkok, OIT).
- Hein, C. 2005. *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Ginebra, OIT).
- Herrell, I., Hodges, J., Kelly, P. and Rueda, M. 2003. *Manual para la integración del género en los proyectos de cooperación técnica sobre diálogo social* (Geneva, ILO).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) 2008a. *La fórmula del progreso: ¡Educar tanto a las niñas como a los niños!*, (Ginebra, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) y GENDER). Disponible en: http://www.ilo.org/gender/Events/lang--en/docName--WCMS_093676/index.htm OIT [09 julio 2008].
- 2008b. *Los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT: Guía, Version 2* (Ginebra).
 - 2008c. *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres* (Ginebra).
 - 2008d. *Un vistazo a la OIT* (Ginebra, Departamento de Comunicación e Información al Público).
 - 2008e. *Voices of Women Entrepreneurs in Ethiopia, Tanzania, Uganda and Zambia* (Ginebra).
 - 2008f. *Derribar las barreras de género en el empleo de mujeres y hombres jóvenes* (Ginebra, Programa de Empleo de los Jóvenes y GENDER). Disponible en: http://www.ilo.org/gender/Events/lang--en/docName--WCMS_097919/index.htm, OIT [12 agosto 2008].
 - 2007a. *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, segunda edición* (Ginebra, GENDER).
 - 2007b. *Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación. Guía sobre el Convenio núm. 111* (Ginebra, PRO 169 y Equipo de Igualdad, Trabajadores Migrantes y Pueblos Indígenas y Tribales).
 - 2007c. *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Informe I(B) de la 96a reunión de la CIT (Ginebra).
 - 2007d. *La economía informal: hacer posible la transición al sector formal*, Documento informativo para el Simposio Interregional de Economía Informal: Hacer posible la Transición al Sector Formal. Ginebra, 27 al 29 de noviembre de 2007.
 - 2007e. *International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific* (Bangkok, Oficina Regional para Asia y el Pacífico, Oficina Subregional para Asia Oriental).



- 2007f. *Skills Development through Community Based Rehabilitation (CBR)* (Ginebra, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad).
- 2006a. *Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género* (Ginebra, GENDER y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo).
- 2006b. *Facts on Discrimination against Migrants* (Ginebra). Véase: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/download/discrimination/factsheet.pdf>
- 2005. *Igualdad de género y trabajo decente: buenas practicas en el lugar de trabajo* (Ginebra, Oficina de Actividades para los Empleadores).
- 2003a. *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I (B), de la 91ª reunión* (Ginebra).
- 2003b. *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo* (Ginebra).
- 2003c. *An Information Guide - Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers* (Ginebra, Unidad de Promoción de Cuestiones de Género).
- 2000. *Gender, Poverty and Employment: Readers Kit* (Ginebra).

Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. y O'Neill, F., 2002. *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva* (Ginebra, OIT, IFP Diálogo Social y Oficina de Actividades para los Trabajadores).

Wickramasinghe, M. and Jayatilaka, W. 2005. *Beyond glass ceilings and brick walls: Gender at the workplace* (Colombo OIT).

Wirth, L., 2001. *Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección* (Ginebra, OIT).



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

**Oficina para la Igualdad
de Género**
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Suiza
Tel. + 41 22 799 6730
Fax. + 41 22 799 6388
gendercampaign@ilo.org
www.ilo.org/gender

**Equipo de Igualdad, Trabajadores Migrantes
y Pueblos Indígenas y Tribales**
Departamento de Normas Internacionales del Trabajo
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
1211 Ginebra 22, Suiza
Tel. + 41 22 799 6251
Fax. + 41 22 799 6344
www.ilo.org/normes
egalite@ilo.org

Este folleto de información ha sido preparado como parte de la campaña de sensibilización de la OIT "La igualdad de género en el corazón del trabajo decente".

Pueden solicitar información acerca de otros temas de la OIT de los que se ocupa esta campaña, escribiendo a gendercampaign@ilo.org.