

Comisión de Aplicación de Normas

▶ Proyecto de resultado de la discusión de la Comisión de Aplicación de Normas sobre el Estudio General: Alcanzar la igualdad de género en el trabajo

1. La Comisión aprobó el resultado de su discusión, cuyo texto se reproduce a continuación.

Introducción

2. La Comisión acogió con satisfacción la oportunidad de examinar el Estudio General realizado por la Comisión de Expertos *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*, que abarcaba seis instrumentos pertinentes para la igualdad de género: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).
3. La Comisión observó que este es el primer estudio general que considera conjuntamente las normas de la OIT sobre discriminación, protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares, así como también el primer estudio general que examina el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 sobre protección de la maternidad. La Comisión destacó las interrelaciones esenciales entre los instrumentos examinados, así como con otras normas internacionales del trabajo pertinentes, como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
4. La Comisión destacó el hecho de que el Estudio General se haya elaborado en un momento oportuno y puso de manifiesto que la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de género en el trabajo constituyen el núcleo del mandato de la OIT para promover y hacer realidad la justicia social y el trabajo decente. Recordó los compromisos afirmados en la *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, 2019, con objeto de lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador y la realización efectiva de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato. El *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, que sea inclusiva, sostenible y resiliente*, y la *Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo*, ambos adoptados en 2021, reafirmaron y reforzaron dichos compromisos.

Situación y necesidades de los Estados Miembros

5. La Comisión saludó las numerosas y diversas medidas adoptadas por los mandantes tripartitos en muchos países con vistas a la ratificación y aplicación de los instrumentos, en particular mediante una definición amplia de la discriminación de género en la legislación, políticas y estrategias nacionales inclusivas, iniciativas de diálogo social, convenios colectivos y medidas de sensibilización pública.
6. No obstante, la Comisión expresó su preocupación por el hecho de que, a pesar de los importantes avances logrados en las últimas décadas, el progreso se ha estancado en algunos países, e incluso se han producido retrocesos debido al impacto y las repercusiones económicas de la pandemia de COVID-19. Señaló que, en ciertas partes del mundo, las mujeres siguen teniendo que hacer frente a la acumulación de importantes desventajas en el mercado laboral, y que la discriminación en el empleo y la ocupación, así como la violencia y el acoso en el trabajo, siguen siendo generalizados.
7. Al tiempo que tomaba nota de los marcos legislativos y políticos nacionales existentes para eliminar la discriminación, la Comisión destacó que las medidas adoptadas a menudo se quedaban cortas para superar los problemas actuales, como las formas cambiantes y menos visibles de discriminación, incluida la discriminación indirecta e interseccional. También observó que persistían deficiencias en la cobertura, especialmente en relación con la economía informal y otros sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos que pueden quedar fuera de los marcos normativos generales.
8. Asimismo, la Comisión expresó su preocupación por la persistente dinámica de segregación profesional por razón de género. Observó que los obstáculos estructurales al empleo, las percepciones sociales generalizadas sobre la distribución de funciones entre hombres y mujeres, y la desigual asunción de las responsabilidades familiares, a menudo llevan a las mujeres a trabajar en formas de empleo o en sectores u ocupaciones tradicionalmente considerados «femeninos», a veces caracterizados por un trabajo poco calificado y una escasa protección laboral, en particular salarios más bajos y un seguro social deficiente. También suelen encontrar más obstáculos para acceder a puestos de alto nivel y directivos.
9. Además, la Comisión recordó que la protección de la maternidad es indispensable para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los ingresos de las mujeres embarazadas y lactantes. Si bien expresó su reconocimiento por las medidas adoptadas por los Estados Miembros para mejorar la protección de la maternidad, también manifestó su preocupación por la persistencia de prácticas discriminatorias basadas en la maternidad, incluso en relación con la contratación, la remuneración y la terminación del empleo. También declaró que, en muchos países, deben mejorarse el acceso a una protección integral de la maternidad, en particular la atención médica, las medidas de protección de la salud y la seguridad maternas, la licencia de maternidad y las prestaciones económicas conexas. La Comisión consideró necesario pasar progresivamente de los mecanismos de rendición de cuentas de los empleadores al establecimiento de regímenes de seguridad social a través de los cuales se financien las prestaciones de maternidad. La Comisión alentó además a los Estados Miembros interesados a pasar a mecanismos de financiación basados en impuestos, cotizaciones o en sistemas mixtos, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, a fin de garantizar una mejor protección de los trabajadores y lograr la igualdad de trato.
10. La Comisión acogió con satisfacción el hecho de que en muchos países se adoptaran cada vez más medidas para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Esto incluye la provisión de modalidades de trabajo flexibles y el establecimiento de políticas de licencias por motivos familiares, incluidas las licencias parentales y de paternidad, así como la prohibición

explícita de la discriminación basada en las responsabilidades familiares. No obstante, hizo hincapié en la urgente necesidad de invertir en servicios de cuidado de calidad, políticas de cuidado e infraestructuras pertinentes para la prestación de cuidados, por ejemplo, servicios destinados al cuidado de los niños con horarios de apertura ampliados, con vistas a proporcionar soluciones eficaces que permitan a los padres trabajadores con responsabilidades familiares la oportunidad de ejercer su empleo u ocupación y mantenerlos.

11. Habida cuenta de las constantes transformaciones del mundo del trabajo, la Comisión observó que las economías digital y verde ofrecen nuevas oportunidades para lograr la igualdad de género efectiva. La Comisión también observó que, además de la inversión en la economía del cuidado, la transición de la economía informal a la formal y la igualdad de acceso de las mujeres a las tecnologías digitales son necesarias para impulsar un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Compromisos comunes

12. La Comisión acogió con satisfacción el amplio compromiso expresado por los mandantes tripartitos con respecto a la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación. Convino en la urgencia de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, garantizar una protección plena y efectiva de la maternidad y asegurar el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin que se plantee un conflicto entre sus responsabilidades laborales y familiares.
13. La Comisión reconoció que, cuando las personas pertenecen a más de un grupo desfavorecido, la discriminación múltiple e interseccional tiende a agravar y exacerbar las desigualdades y formas de discriminación existentes. Asimismo, reconoció la naturaleza sutil y menos visible de las formas indirectas de discriminación y la necesidad de adoptar nuevos enfoques jurídicos para abordarlas.
14. La Comisión reconoció que no puede haber plena igualdad de género en el trabajo en un contexto amplio de desigualdad generalizada, y que el avance de la igualdad de género es una responsabilidad compartida. A este respecto, un enfoque integrado y con visión de futuro debería promover el cambio social, superar las barreras estructurales y proteger a los trabajadores. Subrayó también que los interlocutores sociales deben contribuir activamente a promover el cambio social y que les corresponde parte de la responsabilidad de garantizar que las políticas y medidas se apliquen de forma eficaz en el lugar de trabajo.
15. Asimismo, la Comisión destacó el papel esencial de los interlocutores sociales en la elaboración, adopción y aplicación de medidas políticas transversales inclusivas para aplicar los seis instrumentos. Recordó que el diálogo social y el compromiso activo de los interlocutores sociales son esenciales para promover una amplia apropiación de las medidas acordadas y garantizar que se apliquen, supervisen, evalúen y revisen eficazmente para responder a la evolución de las necesidades y realidades. Asimismo, la Comisión hizo hincapié en la importancia de la participación de las mujeres en las instituciones de diálogo social como factor propicio en este ámbito.

Medios de acción de la OIT

16. La Comisión exhortó a los mandantes de la OIT a que intensifiquen sus esfuerzos para eliminar la discriminación y alcanzar la igualdad de género. Con este fin, destacó la posibilidad de pedir, en caso necesario, la asistencia técnica de la Oficina para reforzar la capacidad de los

mandantes tripartitos y ayudarlos así a desarrollar marcos legislativos y de políticas sólidos, eficaces, globales y transversales que permitan aplicar plenamente los instrumentos examinados. Estos deberían abordar todas las formas de discriminación mediante definiciones y prohibiciones claras, subsanar cualquier deficiencia en la cobertura, tanto en la legislación como en la práctica, superar los obstáculos estructurales y persistentes, facilitar el acceso de las mujeres a una gama más amplia de empleos, orientar el cambio social mediante la sensibilización y promover de manera activa la igualdad de género en el trabajo, la protección de la maternidad y la igualdad para los trabajadores con responsabilidades familiares.

17. La Comisión manifestó su esperanza en que la Oficina siguiera llevando a cabo las investigaciones necesarias sobre la aplicación de los instrumentos examinados para elaborar nuevas orientaciones que pudieran ayudar a los Estados Miembros y a los mandantes, en particular sobre el acceso a una atención médica de maternidad de calidad y sobre la elaboración de políticas de licencias de cuidados, así como para definir posibles respuestas a las realidades actuales y nuevas, como por ejemplo enfoques globales e innovadores que aborden las necesidades de los mandantes de la OIT. Al tiempo que subrayaba que los datos estadísticos desglosados por sexo son cruciales para aplicar y hacer cumplir eficazmente los instrumentos examinados, la Comisión señaló el valor de la asistencia técnica de la OIT a este respecto y pidió a la Oficina que siguiera recopilando, analizando y difundiendo datos estadísticos comparativos sobre la igualdad de género, la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares. Asimismo, puso de relieve la importancia de garantizar, entre otras cosas mediante la asistencia técnica, que a los órganos pertinentes que se encargan de hacer cumplir la ley —en especial las inspecciones del trabajo, otros trabajadores de la administración del trabajo y los ministerios competentes, así como las organizaciones de trabajadores y de empleadores—, se les dote de los recursos y que dispongan de suficientes conocimientos técnicos y capacidades.
18. La Comisión invitó a los Estados Miembros que aún no lo hayan hecho a que consideren la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 111, 156 y 183. Los Estados Miembros podrán recurrir, si así lo desean, a la asistencia técnica de la Oficina para evaluar los posibles obstáculos a la ratificación y las formas de superarlos.
19. La Comisión alentó a la OIT a proseguir sus esfuerzos para promover la ratificación de los Convenios núms. 111, 156 y 183, y a proporcionar a sus mandantes la asistencia necesaria en la materia. Cuando proceda, la OIT también podría prestar asistencia para contemplar la ratificación de otras normas de la OIT consideradas pertinentes para lograr la igualdad de género en el trabajo.
20. Por último, la Comisión pidió a la Oficina que tenga en cuenta el Estudio General *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*, la discusión tripartita posterior y el resultado de esta discusión en la labor de la OIT en este ámbito. Afirmó que confía en que el Estudio General contribuya a la discusión recurrente de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2024 sobre el objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a la discusión general sobre el trabajo decente y la economía del cuidado; a la labor del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, en particular en relación con su examen de las normas de protección de la maternidad en septiembre de 2023; así como a las políticas transformadoras que se reclaman en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular en cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 1 (Fin de la pobreza), 3 (Salud y bienestar), 5 (Igualdad de género) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).