



Organización
Internacional
del Trabajo

► Alcanzar la igualdad de género en el trabajo

Conferencia Internacional del Trabajo,
111.ª reunión, 2023



► Alcanzar la igualdad de género en el trabajo

Estudio General sobre 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)

Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones

**Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
(artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución)
Informe III (Parte B)**

ISBN 978-92-2-037747-5 (impreso)
ISBN 978-92-2-037748-2 (pdf web)
ISSN 0251-3226

Primera edición 2023

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

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

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escríbanos a ilopubs@ilo.org.

Producido por la Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

La OIT vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera sostenible y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Code: DESIGN-WEI-PMSESV

► Índice

Introducción	11
I. Antecedentes y alcance del Estudio General	12
II. Metodología aplicada en el Estudio General	15
III. La igualdad de género como elemento medular del mandato y la acción normativa de la OIT	16
La igualdad de género desde la fundación de la OIT hasta la actualidad	16
IV. Contexto mundial relativo a la igualdad de género en el trabajo	21
Un marco internacional para el logro de la igualdad de género	21
Tendencias actuales: dificultades y oportunidades	24
La discriminación y las desigualdades persisten pese a unos avances significativos	24
La desigual distribución entre mujeres y hombres de la prestación de cuidados no remunerada y de las responsabilidades familiares obstaculiza la progresión de las mujeres en el mundo profesional	26
Consecuencias del embarazo y la maternidad en el empleo y las oportunidades profesionales de las mujeres: las penalizaciones vinculadas a la maternidad	28
Una crisis que se ahonda por el impacto de la pandemia de COVID-19	29
V. Contenido y estructura del Estudio General	31
 Parte I. Marco jurídico e institucional para la igualdad de género y la no discriminación	 35
 Capítulo 1. Marco para la igualdad de género y la no discriminación: Convenio núm. 111 y Recomendación núm. 111	 37
1. La necesidad de contar con definiciones y prohibiciones integrales y precisas en relación con la discriminación	38
1.1. La discriminación como un fenómeno en evolución	42
Discriminación directa e indirecta	42
Acoso basado en la discriminación	44
Discriminación múltiple e interseccional	45
Reconocimiento creciente de otras formas específicas de discriminación	47
1.2. La igualdad de género y los motivos de discriminación cubiertos por el Convenio	48
Discriminación por motivo de sexo	48
Discriminación por motivo de maternidad, incluido el embarazo	49
Discriminación basada en las habilidades y capacidades físicas, mentales y profesionales y otras características atribuidas a un determinado sexo o género	50
Discriminación por motivo del estado civil o la situación matrimonial y de la situación familiar y las cargas de familia	54
Orientación sexual, identidad de género y condición intersexual	57
Acoso sexual	61
Acoso basado en motivos de sexo y de género	64
1.3. Empleo y ocupación	65

2. No dejar a nadie atrás en la igualdad de género en el trabajo	66
2.1. Sector público	67
2.2. Trabajo doméstico	68
2.3. Economía informal	70
2.4. Trabajo por cuenta propia	72
2.5. La digitalización y el trabajo	73
3. Lograr la igualdad de género mediante una política nacional de igualdad	74
3.1. Características generales de las políticas nacionales de igualdad	74
3.2. Medios de aplicación	75
Legislación	75
Planes y estrategias nacionales	76
Convenios colectivos	77
Medidas de acción positiva	77

Capítulo 2. Marco para los trabajadores con responsabilidades familiares: Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165

1. Las responsabilidades familiares como un elemento central del trabajo decente y de la igualdad de género: contexto y evolución reciente	82
2. Objetivos de los instrumentos	84
3. Definiciones y ámbito de aplicación	86
3.1. Definiciones	86
Hijos a cargo	86
Otros miembros de la familia directa	88
3.2. Un amplio ámbito de aplicación	90
4. Hacer que la igualdad para los trabajadores con responsabilidades familiares sea una prioridad en la política nacional	92
4.1. Características generales de las medidas de política nacional	92
4.2. Desempeñar un empleo sin discriminación	94
4.3. Desempeñar un empleo sin que haya un conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares	96
5. Medios de aplicación	97

Capítulo 3. Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191: adoptar un enfoque integral de la protección de la maternidad que permita la igualdad de género

1. Objetivos y finalidad de las normas sobre la protección de la maternidad	102
1.1. Protección de la maternidad: Una necesidad fundamental y un derecho humano	102
1.2. La protección de la maternidad como una condición previa para la igualdad de género y la no discriminación en el trabajo	106
1.3. Garantizar la salud, la seguridad, y la seguridad del ingreso de las mujeres y los niños	108

1.4. Protección de la maternidad: Una responsabilidad conjunta de los Gobiernos y la sociedad	110
2. Alcance de la protección	113
2.1. Definición de mujer y niño	113
2.2. Cobertura de todas las mujeres empleadas y con un trabajo dependiente	114
2.3. Posibilidad limitada de excluir ciertas categorías de trabajadoras del ámbito de aplicación del Convenio núm. 183	119
2.4. Retos actuales al garantizar la cobertura efectiva	120
2.5. Extensión de la protección a los padres y a los padres adoptivos	122
Capítulo 4. La formulación de políticas nacionales sobre la igualdad de género y la medición de los progresos en el logro de los objetivos de política	125
1. La importancia de un entorno propicio para la igualdad de género	126
2. El seguimiento y el examen de las políticas y marcos jurídicos nacionales	129
3. El papel fundamental del diálogo social y de la participación tripartita	133
Parte II. Lograr la igualdad de género en el trabajo a través de los derechos y las políticas laborales	137
Capítulo 5. Protección contra la discriminación y garantía de la igualdad en todas las etapas del empleo y la ocupación	139
1. Acceder a más y mejores empleos para lograr la igualdad de género: un desafío permanente	141
1.1. Acceso a la educación y a la formación: sentar las bases de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	142
Igual acceso de las niñas a la educación universal, obligatoria y gratuita	143
Retos para que los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares accedan al aprendizaje permanente	145
Abordar la segregación por razón de género en la formación profesional	147
1.2. Igualdad de acceso a la orientación profesional e igualdad en los servicios de colocación y empleo	149
1.3. Igualdad de género en los procedimientos de contratación y en las ofertas de empleo	152
Dificultades de acceso al empleo por razón de embarazo y maternidad	154
Retos para acceder al empleo debido a las responsabilidades familiares	156
Prohibición de las pruebas de embarazo o de preguntas sobre el tema del embarazo durante el proceso de contratación	158
2. Garantizar la igualdad de oportunidades para progresar en el empleo y la ocupación	161
2.1. Procedimientos de ascenso	162
2.2. Adquisición de competencias laborales, readaptación profesional y perfeccionamiento de las competencias para acceder a puestos de nivel superior	164

3. Remuneración y condiciones de trabajo	166
3.1. Remuneración	166
3.2. Medidas de seguridad social y servicios y prestaciones sociales	168
4. Reincorporación al trabajo	169
4.1. Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto de trabajo equivalente tras la licencia de maternidad y parental	169
Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo tras la licencia de maternidad u otras licencias	170
Mantenimiento de los derechos relacionados con el empleo durante la licencia de maternidad	173
4.2. Reincorporación al trabajo después de acogerse a otros tipos de licencia relacionadas con el cuidado de personas	174
5. Protección contra la terminación de la relación de trabajo	177
5.1. Terminación de la relación de trabajo por motivo de sexo y de género	177
5.2. Prohibición del despido por motivos relacionados con la maternidad	178
Periodo de protección contra el despido improcedente	180
Despidos durante el periodo de protección: motivos que se consideran ajenos al embarazo y la maternidad	183
La carga de la prueba	185
Indemnización y otros mecanismos de reparación en caso de despido	186
5.3. Terminación de la relación de trabajo por motivo del estado matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares	187
 Capítulo 6. Protección de la maternidad	 193
1. Protección de la salud materna en el lugar de trabajo	195
1.1. Trabajo peligroso o insalubre	196
Disposiciones generales que prohíben el trabajo peligroso o insalubre para las mujeres embarazadas o lactantes	197
Identificar los riesgos para la salud para las mujeres embarazadas y lactantes en el trabajo	200
Determinación por la autoridad competente de tipos peligrosos e insalubres de trabajo	201
Evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo	202
Medidas alternativas en los casos en que el trabajo se considere peligroso o insalubre	205
1.2. Ordenación del tiempo de trabajo	208
Trabajo nocturno	208
Tiempo libre para realizar exámenes médicos	211
2. Licencia y prestaciones relacionadas con la maternidad	214
2.1. Licencia de maternidad	214
Derecho de licencia de maternidad	215
Duración de la licencia de maternidad	217
Licencia postnatal obligatoria	218
Distribución del periodo de la licencia de maternidad antes y después del parto	219

Prolongación de la licencia de maternidad	220
Parto tardío	220
Enfermedad, complicaciones o riesgo de complicaciones	221
Nacimientos múltiples	221
Licencia en caso de aborto espontáneo o muerte fetal	222
Transferencia de la licencia de maternidad al padre	222
2.2. Prestaciones de maternidad	223
Prestaciones pecuniarias de maternidad	224
Adecuación de las prestaciones pecuniarias de maternidad	224
Condiciones exigidas	227
Prestaciones de asistencia social	229
Categorías de trabajadoras excluidas de la cobertura por prestaciones pecuniarias	230
Prestaciones médicas	232
Financiación de las prestaciones de maternidad	234
3. Medidas para facilitar la lactancia y otras medidas en el lugar de trabajo	236
3.1. Pausas para la lactancia	237
Duración del derecho a pausas para la lactancia	238
Número y duración de las pausas para la lactancia o la reducción del tiempo de trabajo	238
Pausas para la lactancia como tiempo de trabajo remunerado	241
Extensión a los padres del derecho a pausas para la lactancia	242
3.2. Instalaciones para la lactancia y para el cuidado infantil	243

Capítulo 7. Conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares **247**

1. Tipos de licencia para atender a las responsabilidades familiares	249
1.1. Licencia parental	249
Cobertura	250
Elegibilidad	251
Duración	252
Distribución de los periodos de licencia parental	253
Adecuación de las prestaciones monetarias por licencia parental y fuente de financiación	255
1.2. Licencia en caso de enfermedad de un familiar	257
Permiso para ausentarse en caso de enfermedad de un familiar	257
Licencia de larga duración para el cuidado de personas a cargo	258
1.3. Licencia de paternidad	259
Duración	260
Fuente de financiación	262
1.4. Licencia de adopción	262
2. Ordenación del tiempo de trabajo y acuerdos en el lugar de trabajo	264
2.1. Reducción de la jornada laboral para dar facilidades a los trabajadores con responsabilidades familiares	265
Reducción progresiva de la jornada laboral	265
Reducción de las horas extraordinarias	266

2.2. Modalidades de trabajo flexibles	267
Horarios de trabajo	267
Vacaciones anuales	269
2.3. Otras condiciones de trabajo	269
Trabajo por turnos y trabajo nocturno	269
Traslado a otro lugar de trabajo	270
2.4. Trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal y trabajo a domicilio	271
Trabajo a tiempo parcial	271
Trabajo temporal	273
Trabajo a domicilio	274
Flexibilidad en relación con el lugar de trabajo: teletrabajo	275
3. Servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, y otras ayudas para el ejercicio de las responsabilidades familiares	276
3.1. Planificación de las comunidades	277
3.2. Servicios y medios de asistencia a la infancia	278
Disposiciones legislativas y reglamentarias sobre servicios y medios de asistencia a la infancia	278
Fuentes de financiación	282
3.3. Servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar	283
Disposiciones legales sobre los servicios y medios de asistencia para cuidados de larga duración	284
Facilitación de servicios e instalaciones para la prestación de cuidados de larga duración	285
Fuentes de financiación	286
Desafíos en la prestación de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar	287
3.4. Otros medios de asistencia y de ayuda para aliviar la carga de las tareas domésticas	289
4. Otras medidas de seguridad social	290
4.1. Prestaciones por hijos a cargo	290
4.2. Reconocimiento de los periodos dedicados al cuidado de los hijos u otros miembros de la familia	294
4.3. Medidas de desgravación fiscal	295
4.4. Necesidades familiares y prestaciones de desempleo	295
 Capítulo 8. Aplicar y salvaguardar los derechos	 299
1. Mecanismos de aplicación	301
2. Número de casos notificados de discriminación y mejora del acceso a los mecanismos de aplicación	303
3. Reparaciones y sanciones efectivas	305

Parte III. Lograr el potencial de los instrumentos	307
1. La igualdad de género como catalizador del desarrollo sostenible	307
2. Ratificación de los Convenios núms. 111, 156 y 183 de la OIT:	
Perspectivas y retos	308
Convenio núm. 111	309
Convenio núm. 156	309
Convenio núm. 183	309
3. Propuestas para la acción de la OIT	310
Prestación de asistencia técnica	310
Propuestas de acción normativa	311
Observaciones finales	315
Convenio núm. 111	317
Convenio núm. 156	319
Convenio núm. 183	320
Anexos	325
Anexo I. Situación relativa de las ratificaciones (Convenios núms. 111, 156 y 183)	326
Anexo II. Gobiernos que han presentado memorias	331
Anexo III. Organizaciones de trabajadores y de empleadores que han presentado memorias	332



Introducción



► I. Antecedentes y alcance del Estudio General

1. De conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración decidió en su 337.^a reunión (octubrenoviembre de 2019)¹ que en el Estudio General que debía preparar la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en 2021 y someterse a la Conferencia Internacional del Trabajo (en adelante, «la Conferencia») en 2022 se examinasen los seis instrumentos siguientes:

- el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;
- el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y
- el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000.

2. A raíz de esta decisión, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que elaborara un proyecto de formulario de memorias para el Estudio General relativo a los instrumentos antes mencionados. La preparación del Estudio General se aplazó posteriormente a 2022, tras el inicio de la pandemia de COVID-19 y las correspondientes adaptaciones de los programas². En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración adoptó el formulario que los Estados Miembros debían utilizar para la presentación de sus memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, con miras a la preparación del Estudio General, que se someterá a la Conferencia en 2023³.

3. En las discusiones del Consejo de Administración mantenidas en octubre de 2019 y marzo de 2021 se resaltó la oportunidad de este estudio general en vista de la renovada atención prestada a la igualdad de género en muchos países, las persistentes dificultades relacionadas con la aplicación de los instrumentos objeto de examen y la necesidad de detectar lagunas en la igualdad de género y trabajar en pos de la eliminación de la discriminación de las mujeres en el empleo⁴. Por lo tanto, la Comisión ha examinado los seis instrumentos con una perspectiva de igualdad de género. Considera que estos instrumentos revisten una importancia capital para el cumplimiento del principio fundamental de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores⁵ y para tratar los aspectos importantes de la desigualdad de género en el mundo del trabajo. En este sentido, recuerda que el Convenio núm. 111 se reconoce como convenio fundamental, tanto dentro de la OIT como fuera de ella, para la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación⁶.

1 OIT, Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT en 2021, [GB.337/LILS/2](#), 2019, párr. 25.

2 OIT, Actas de las reuniones de la Mesa del Consejo de Administración y del Grupo de Selección tripartito celebradas con miras a la preparación de decisiones adoptadas por correspondencia por el Consejo de Administración entre marzo y octubre de 2020, [Minutes \(Rev. 6\)](#), 2020, párr. 353, a).

3 OIT, Formulario propuesto para las memorias solicitadas en 2022 en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato, [GB.341/LILS/2 \(Rev. 1\)](#), 2021.

4 GB.337/LILS/2, párr. 17; OIT, Actas de la Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo, [GB.337/LILS/PV](#), 2019, párrs. 36, 46 y 50.

5 GB.337/LILS/2, párrs. 6 y 14.

6 El Consejo de Administración ha determinado que existen diez convenios, entre ellos el Convenio núm. 111, fundamentales para los derechos humanos en el trabajo, con independencia del grado de desarrollo de cada Estado Miembro. Esos derechos son indispensables para el ejercicio de todos los demás, ya que conforman el marco necesario para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas. Los principios establecidos en los convenios fundamentales de la OIT también se reflejan en las decisiones adoptadas en la Conferencia Internacional del Trabajo. Véase OIT, [Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 86.^a reunión, 1998; OIT, [Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 110.^a reunión, 2022; OIT, *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*, Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración, 2003, 7.

4. Si bien esta es la primera ocasión en que los temas de la discriminación de género, la protección de la maternidad y la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares se examinan conjuntamente en un Estudio General⁷, conviene señalar que el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, así como el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares ya fueron objeto de varios estudios generales elaborados entre 1963 y 2012⁸. Sin embargo, esta es la primera vez que se examinan el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 sobre la protección de la maternidad.

5. La Comisión reconoce la abundancia de normas de la OIT (convenios, recomendaciones y protocolos) que, además de los instrumentos examinados en el presente estudio, tratan expresamente cuestiones relativas a la igualdad de género⁹. Estas normas, que engloban una amplia gama de temas, establecen derechos y salvaguardias que son fundamentales para la igualdad de género. Versan, en particular, sobre las siguientes esferas temáticas: la fijación de salarios e igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor¹⁰; la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género¹¹; la protección de la maternidad y las prestaciones de protección social¹²; el empoderamiento de las mujeres durante crisis y desastres¹³; los mayores déficits de trabajo decente a los que se enfrentan las mujeres en la economía informal¹⁴; el empoderamiento de las mujeres y las niñas como factor clave en la respuesta mundial al VIH y el sida¹⁵; la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y las políticas de empleo¹⁶; los aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo que atañen especialmente a las mujeres¹⁷; la igualdad de oportunidades de aprendizaje¹⁸, y la igual participación de las mujeres en el

7 GB.337/LILS/2, párr. 17.

8 El Convenio núm. 111 fue el tema examinado en los estudios generales de 1963, 1971, 1988 y 1996, así como en 2012 por ser uno de los convenios fundamentales. Además, la Comisión realizó por primera vez en 1993 un Estudio General sobre el Convenio núm. 156.

9 El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) también es uno de los convenios fundamentales y, junto con la Recomendación núm. 90 que lo complementa, está intrínsecamente ligado a la discriminación de género. El Consejo de Administración no incluyó estos instrumentos en el ámbito del presente Estudio General con el fin de circunscribir la obligación de presentar memorias de los Estados Miembros y elaborar un Estudio General más específico. Véase GB.337/LILS/PV, párrs. 43 y 51 a 64.

10 El Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, la Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) y la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178).

11 El Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019 y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).

12 El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110), el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), la Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67), la Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69) y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

13 La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

14 La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171).

15 La Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).

16 La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83), la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) y el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168).

17 Por ejemplo, la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199), la Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192), la Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177), la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157), la Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120) y la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

18 La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195).

diálogo social y la administración del trabajo¹⁹. La Comisión considera que todas las normas de la OIT son, en la práctica, esenciales para la consecución de la igualdad de género en el trabajo, independientemente de que se refieran o no expresamente a la igualdad de género. Ello es especialmente predicable de los instrumentos relativos a los sectores, ocupaciones, modalidades de trabajo y situaciones en los que predominan las mujeres²⁰, así como de los instrumentos que versan sobre el trabajo forzoso²¹, los salarios mínimos²², la protección social²³, el diálogo social y la negociación colectiva²⁴, y la administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo²⁵.

6. Durante la preparación del presente estudio general, la Comisión también ha tenido presente el llamamiento de los mandantes de la OIT a la hora de seleccionar los instrumentos por examinar y de adoptar el cuestionario²⁶, para que el Estudio se centre en la igualdad de género. Por lo tanto, ha centrado su examen en los aspectos de los instrumentos que están relacionados sobre todo con este tema, en lugar de explorar de manera exhaustiva todas las dimensiones que engloban. Esto se aplica en particular al Convenio núm. 111 y a la Recomendación núm. 111, cuyo ámbito de aplicación es amplio y abarca todas las formas de discriminación por los siete motivos enunciados explícitamente en el artículo 1, párrafo 1, a) del Convenio núm. 111 (raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social), así como todas las formas de discriminación por otros motivos especificados por los Estados Miembros que han ratificado el instrumento, de conformidad con el artículo 1, párrafo 1, b) del Convenio núm. 111, como la edad, la discapacidad o el estado serológico real

19 La Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), la Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149), la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y la Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67).

20 Por ejemplo, las normas de la OIT relativas a sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos (tales como: la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); el Convenio (núm. 149) y la Recomendación (núm. 157) sobre el personal de enfermería, 1977; el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151); el Convenio (núm. 172) y la Recomendación (núm. 179) sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991; el Convenio (núm. 175) y la Recomendación (núm. 182) sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994; el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177); el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011; la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); el Convenio (núm. 149) y la Recomendación (núm. 157) sobre el personal de enfermería, 1977; el Convenio (núm. 110) y la Recomendación (núm. 110) sobre las plantaciones, 1958, y el Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958); asimismo, las normas relativas a situaciones o características personales de los trabajadores (tales como: el Convenio (núm. 97) y la Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes (revisados), 1949; el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151); el Convenio (núm. 159) y la Recomendación (núm. 168) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983; y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), y la Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 104)).

21 El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

22 El Convenio (núm. 131) y la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. La Comisión observa que en el *Informe Mundial sobre Salarios 2020-21* se recalca que las mujeres predominan entre quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior y que los estudios indican que el salario mínimo puede contribuir considerablemente a reducir la brecha salarial de género. Véase OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2020-21: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*, 2020, 68.

23 Véase, en particular, la Recomendación núm. 202, en la que se reconoce que la seguridad social es una herramienta importante para, entre otras cosas, la igualdad de género (preámbulo) y en la que se incluyen la no discriminación, la igualdad de género y la capacidad de responder a las necesidades especiales entre los principios que deberían aplicar los Estados Miembros al poner en práctica la Recomendación (párr. 3, d)).

24 Por ejemplo, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

25 El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150).

26 Véanse, respectivamente, GB.337/LILS/2, GB.337/LILS/PV y GB.341/LILS/2 (Rev. 1).

o supuesto respecto del VIH²⁷. En vista de lo anterior, este estudio general trata la discriminación por razón de sexo, género, responsabilidades familiares y maternidad de que son objeto las mujeres y los hombres en el empleo y la ocupación. La Comisión recuerda que la discriminación por razón de sexo incluye distinciones basadas en las características biológicas, así como diferencias de trato por motivo de funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo (género)²⁸. Si bien la igualdad de género no puede lograrse sin combatir diversas formas múltiples e interseccionales de discriminación por otros motivos, en aras de una mayor concisión el presente estudio solo menciona esos otros motivos en la medida en que obstan a la consecución de la igualdad de género o guarden relación con ella. La Comisión recalca sin embargo que el hecho de no someter estos otros motivos a un examen detenido no supone en modo alguno que exista una jerarquía en los motivos de discriminación vedados en el Convenio núm. 111 o la Recomendación núm. 111.

► II. Metodología aplicada en el Estudio General

7. Este estudio general se basa en las memorias enviadas por los Gobiernos con arreglo a los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT sobre las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de los convenios y las recomendaciones examinados, así como en las observaciones presentadas por organizaciones de empleadores y de trabajadores en virtud del artículo 23 de la Constitución de la OIT. La Comisión también ha tenido en cuenta la información disponible sobre la legislación y la práctica pertinentes. El presente estudio se nutre de los análisis recogidos en anteriores estudios generales sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato²⁹, los trabajadores con responsabilidades familiares³⁰ y la protección social³¹, así como sobre los convenios fundamentales³². También remite a las publicaciones más recientes y pertinentes de la OIT, en particular los informes preparados en el marco de la iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo,

27 Para más información sobre la discriminación por otros motivos contemplados en el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111, véase OIT, *La discriminación en materia de empleo y ocupación: Conclusiones generales sobre las memorias relativas al Convenio y a la Recomendación que tratan de la discriminación (empleo y ocupación), 1958*, Informe III (Parte IV), tercera parte, Conferencia Internacional del Trabajo, 47.ª reunión, 1963 (en adelante, «el Estudio General de 1963»); OIT, *Igualdad en el empleo y la ocupación: Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 111) y a la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958*, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 75.ª reunión, 1988 (en adelante, «el Estudio General de 1988»); OIT, *Igualdad en el empleo y la ocupación: Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación prevista en el Convenio núm. 111*, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 83.ª reunión, 1996 (en adelante, «el Estudio especial de 1996»); OIT, *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012 (en adelante, «el Estudio General de 2012»).

28 Estudio General de 2012, párr. 782.

29 Estudio General de 1988; Estudio especial de 1996.

30 OIT, *Trabajadores con responsabilidades familiares: Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 80.ª reunión, 1993 (en adelante, «el Estudio General de 1993»).

31 OIT, *La seguridad social y la primacía del Derecho: Estudio General relativo a los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, 2011 (en adelante, «el Estudio General de 2011»); OIT, *Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible: Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)*, Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019 (en adelante, «el Estudio General de 2019»).

32 Estudio General de 2012.

el informe titulado *Trabajar para un futuro más prometedor*, el *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19*, el *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022* y el informe de 2022 titulado *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*³³.

8. La Comisión toma nota de que 114 Gobiernos proporcionaron memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre la posición de la legislación y la práctica nacionales con respecto a los instrumentos examinados: 26 memorias provenientes de África, 26 de las Américas, 5 de los Estados Árabes, 16 de Asia y el Pacífico, y 41 de Europa y Asia Central. Todas las indicaciones relativas a las memorias recibidas figuran en el anexo II. Con arreglo a su práctica habitual, la Comisión también ha tenido en cuenta las observaciones presentadas por 9 organizaciones de empleadores y 47 organizaciones de trabajadores.

► III. La igualdad de género como elemento medular del mandato y la acción normativa de la OIT

La igualdad de género desde la fundación de la OIT hasta la actualidad

9. En virtud de su amplio mandato consistente en promover la justicia social y el trabajo decente, la OIT siempre se ha preocupado por fomentar la protección de los niños, los jóvenes y las mujeres en el trabajo. En el preámbulo de la Constitución de la OIT, adoptada en 1919, se insta a mejorar las condiciones de trabajo, entre otras cosas mediante la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, y el reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor. Aquel mismo año, la **primera Conferencia Internacional del Trabajo** adoptó dos convenios especialmente dedicados a la situación de las mujeres en el trabajo³⁴. Así, la OIT ya trató la protección de la maternidad en 1919, cuando se adoptó el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), que se convirtió en el primer instrumento internacional en que se reconoce el derecho de las trabajadoras a una licencia de maternidad remunerada, con independencia de la edad, la nacionalidad o el estado civil, financiada por el tesoro público o por un sistema de seguro, con la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona, el derecho a la protección del empleo y el derecho a amamantar en el lugar de trabajo. Desde la adopción de dicho convenio y hasta los años cincuenta se puso el acento en la protección de las trabajadoras en vista de los riesgos particulares que afrontan en relación con la salud, en particular durante el embarazo y el parto, así como en la discriminación que sufren. Asimismo, aunque los primeros instrumentos relativos al trabajo nocturno tenían un objeto puramente de protección respecto al empleo de las mujeres, el paso

33 OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2019; OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, 2019; OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020/2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*, 2021; OIT, *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, 2022.

34 El Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) y el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4).

del tiempo ha producido un giro importante hacia la promoción de una verdadera igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de la legislación y las prácticas discriminatorias³⁵.

10. Como reflejo de la evolución del concepto de la igualdad a nivel internacional y nacional, en la **Declaración de Filadelfia adoptada en 1944, que forma parte de la Constitución de la OIT**, se afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades» y que «el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional». Además, en la Declaración se califica este propósito como «objetivo fundamental» y se dispone que cualquier política y medida de índole nacional e internacional debe juzgarse desde este punto de vista³⁶. Al mismo tiempo, se insta a la OIT que fomente «entre todas las naciones del mundo, programas que permitan [...] proteger a la infancia y a la maternidad»³⁷.

11. A continuación, en el decenio de los cincuenta aumentó la preocupación por promover la igualdad de las mujeres en el trabajo con base en los derechos. En aquellos años, la OIT adoptó instrumentos históricos que resultarían esenciales para promover la igualdad de género, a saber: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) conexa; el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), por el cual se ampliaron considerablemente el ámbito y el grado de protección previstos en el Convenio núm. 3, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. En 1965 se adoptó la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (núm. 123) para reconocer que las responsabilidades familiares no deben suponer un obstáculo para el fomento de la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo. Diez años después, durante la discusión general que se celebró en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1975³⁸, se consideró que este instrumento perpetuaba la idea de que dichas responsabilidades debían recaer únicamente en las mujeres. La Conferencia señaló que todo cambio en el papel tradicional de las mujeres debía ir acompañado de un cambio en el papel tradicional de los hombres, que debía reflejarse en su mayor participación en la vida familiar y las labores domésticas. Se consideró que los hombres y las mujeres debían ejercer sus responsabilidades hacia sus hijos y demás miembros de la familia en pie de igualdad y, por consiguiente, que todos los servicios y medidas previstos a este respecto también debían ponerse a disposición de todos

35 George Politakis, «[Trabajo nocturno de las mujeres: El doble anhelo protección-igualdad](#)», *Revista Internacional del Trabajo* 120, núm. 4 (2001): 469-496. «Cuando se fundó la Organización, el problema esencial consistía en proteger a las mujeres de la explotación y en salvaguardar su salud, sobre todo con respecto a la maternidad. En este sentido, la Conferencia formuló las normas esenciales que se requerían para la protección de la maternidad y la prohibición o reglamentación del trabajo nocturno femenino, así como para evitar que se emplearan mujeres en ocupaciones demasiado penosas o insalubres que presentaran riesgos particulares para su salud. Con los cambios sobrevenidos en la participación de las mujeres en la vida económica y social, y en su papel y condición en la sociedad en general, se hizo evidente la necesidad de un nuevo esfuerzo para mejorar sus perspectivas en el mundo del trabajo y asegurarles igualdad de oportunidades y de trato». Véase OIT, [Las trabajadoras en un mundo en evolución](#), Informe VI (Parte I), Conferencia Internacional del Trabajo, 48.ª reunión, 1964, 1; Estudio especial de 1996, párrs. 35 y 131; Estudio General de 2012, párr. 838. Se ha observado una evolución similar en relación con los trabajos subterráneos; para más información, véanse el párr. 83 y la nota a pie de página 232 de este estudio.

36 OIT, [Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo \(Declaración de Filadelfia\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 26.ª reunión, 1944, parte II.

37 OIT, Declaración de Filadelfia, parte III, h).

38 El Comité toma nota de que, también en 1975, la primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer definió tres objetivos en relación con la igualdad, la paz y el desarrollo para el decenio: 1) la plena igualdad de género y la eliminación de la discriminación por razón de género; 2) la integración y participación plena de la mujer en el desarrollo, y 3) una mayor contribución de las mujeres al fortalecimiento de la paz mundial.

por igual. Este cambio en la percepción de la igualdad de género desembocará en la adopción del Convenio núm. 156 en 1981³⁹.

12. En 1975 la Conferencia también adoptó la **Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras**, en la cual se relaciona la prohibición de la discriminación de la mujer por motivos de embarazo y parto con el derecho a la protección del empleo durante el embarazo y la licencia de maternidad, así como con las protecciones expresamente previstas en el Convenio núm. 103⁴⁰. Los Estados Miembros de la OIT expresaron a través de esta declaración su convicción de que la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras solo podía lograrse con una combinación de medidas: la eliminación de la discriminación de las trabajadoras por motivos de embarazo y parto; la seguridad del empleo durante todo el embarazo; el derecho a licencia de maternidad y a prestaciones médicas y económicas, y el derecho a reincorporarse al trabajo sin perder los derechos adquiridos. La protección especial dispensada a las trabajadoras durante el embarazo y después del parto no se consideraba una excepción a la igualdad de trato, sino una condición para la no discriminación en el empleo. La adopción del Convenio núm. 156 en 1981 supuso una evolución importante en el entendimiento de que las responsabilidades familiares y el trabajo de cuidados conexo debían repartirse entre hombres y mujeres, y confirió así mayor visibilidad a la situación y las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, ya fueran hombres o mujeres, e independientemente de que los destinatarios de los cuidados fueran los hijos u otros miembros de la familia directa.

13. En los decenios siguientes se intensificó la acción normativa sobre cuestiones fundamentales relacionadas con la igualdad de género y las mujeres en el trabajo con la adopción del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). En la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo** (1998), en su versión enmendada en 2022, se reconoce la «eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación» como principio fundamental y se elevan los Convenios núms. 100 y 111 al rango de convenios fundamentales de la OIT. En el año 2000 se revisó el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 103) para reflejar la evolución de la situación y el reconocimiento de los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo. Desde entonces, la OIT ha seguido adoptando instrumentos relacionados, como la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200); el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204); la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), y el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019.

14. El logro de la igualdad de género representa una de las principales áreas de acción en la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, ya que las desigualdades de género siguen estando muy extendidas y están muy presentes en todo el mundo, frenando la búsqueda por parte de la humanidad de economías que funcionen correctamente y trabajo decente para todos. Las desigualdades de género afectan a todas las personas en el mundo del trabajo, ya que están vinculadas a los estereotipos y normas de género impuestas a hombres y mujeres, así como a la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género.

39 La Recomendación núm. 123 fue reemplazada en 1981 por la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 165).

40 OIT, [Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 60.ª reunión, 1975, art. 8, 1) y 3).

15. La igualdad de género también ha seguido siendo una cuestión esencial para la Organización y su mandato en los informes examinados y las resoluciones y declaraciones adoptadas por la Conferencia. En la **Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad**⁴¹, adoptada en 2004, se pide a todos los Gobiernos y a los interlocutores sociales que contribuyan activamente a eliminar todas las formas de discriminación basada en el género en el mercado de trabajo y a promover la igualdad entre las mujeres y los hombres. En 2005, el Consejo de Administración ordenó, a través de su **Decisión sobre la incorporación de las consideraciones de género en la cooperación técnica**⁴², que se incluyesen consideraciones relativas a la igualdad de género en todos los aspectos de la cooperación técnica de la OIT. En 2007, en el **Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**, se puso de relieve la necesidad de adoptar nuevos enfoques para lograr la igualdad de género, en particular mediante un conjunto de políticas a corto y largo plazo en que se tomen en cuenta y se traten las relaciones existentes entre la necesidad de conciliar el trabajo con las exigencias familiares y la desigualdad de género⁴³. En la **Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa** (2008), en su versión enmendada en 2022, se afirma que dos de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente consisten en «adoptar y ampliar medidas de protección social [...] que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales» y «respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo» y que la falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás⁴⁴. Por consiguiente, la igualdad de género ha seguido siendo una prioridad en la agenda de políticas de la OIT y se ha implementado una amplia gama de iniciativas y proyectos a tal efecto. En las recomendaciones y conclusiones derivadas del informe de la Conferencia de 2009 titulado *La igualdad de género como eje del trabajo decente*⁴⁵ se examinaban los progresos realizados en la asistencia que presta la OIT a los mandantes con miras a lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo, se establecía una base para amplificar las medidas en todas las regiones y se reconocía que la igualdad de género es un asunto de justicia social sustentado en un enfoque basado en los derechos y en la eficiencia económica.

16. Posteriormente, en 2013, la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) reconoció que, entre otras tareas, el cuidado y la educación de los niños y el cuidado de otros miembros del hogar (mayores, familiares a cargo u otros) debían considerarse «un trabajo de producción para el autoconsumo» a efectos de la medición estadística. En 2018, la 20.ª CIET adoptó una nueva Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISet-18) que incluye la prestación de servicios para uso final propio⁴⁶. También en 2013, la OIT puso en marcha la **iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo**, que forma parte de las siete

41 OIT, [Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, 2004.

42 OIT, *Actas de la 292.ª reunión del Consejo de Administración*, [GB292/PV](#), 2005, párr. 223.

43 OIT, *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 1 (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, 2007, párrs. 278 y 459.

44 OIT, [Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, 2008, secciones A y B.

45 OIT, *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, 2009.

46 OIT, [Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo](#), 19.ª CIET, 2013, párr. 22; OIT, [Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo](#), 20.ª CIET, 2018, párr. 63. Véase asimismo, OIT, [Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos](#), 2019, 82.

iniciativas del Director General para el centenario⁴⁷, con el objetivo de averiguar y entender por qué los progresos en la consecución del trabajo decente para las mujeres habían sido tan lentos y lo que debía hacerse para asegurar un futuro mejor para las mujeres en el trabajo. En el informe, basado en las conclusiones de la iniciativa, se concluyó que los obstáculos para la participación de las mujeres en el mundo del trabajo persistían tenazmente y que era preciso dar un paso decisivo para evitar que el futuro del trabajo para las mujeres se limitase a reproducir el pasado, entre otras cosas convirtiendo las responsabilidades de cuidados y el trabajo en parte integrante de la realidad tanto de las mujeres como de los hombres⁴⁸.

17. De cara al futuro y basándose en sus cien años de experiencia, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en junio de 2019 la **Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo** (Declaración del Centenario), en la que se pide a la OIT que oriente sus esfuerzos a lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador que: i) asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato; ii) posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares; iii) permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, y iv) promueva la inversión en la economía del cuidado. La Conferencia también exhortó a todos los Miembros a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante el fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, a través del logro efectivo de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato. En fechas más recientes, en 2021, la Conferencia adoptó el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19⁴⁹, que refuerza el llamamiento a favor de un programa transformador para lograr la igualdad de género y un programa transformador para lograr la igualdad, la diversidad y la inclusión, que tenga por objeto eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la discriminación por cualquier motivo, así como una resolución en la que se exhorta a que los Miembros actúen para reducir las desigualdades en el mundo del trabajo⁵⁰ y una Resolución en la que se pide a los Miembros que formulen políticas de protección social con perspectiva de género y promuevan la igualdad de género en los sistemas de seguridad social, inclusive mediante la provisión de créditos por cuidados en el seguro social y fomentando la seguridad de los ingresos durante la licencia de maternidad, de paternidad y parental, cuando proceda, y que realicen inversiones en la economía del cuidado con miras a facilitar el acceso a servicios de cuidado infantil y cuidados de larga duración que sean asequibles y de calidad⁵¹.

47 OIT, [Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito](#), Informe I (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, 2013.

48 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 104. Del mismo modo, en la Memoria del Director General presentada a la Conferencia internacional del Trabajo en 2018 se recalcó que el nuevo impulso a favor de la igualdad era una prioridad urgente y fundamental para la OIT ahora que se acercaba a su centenario y miraba a un futuro más lejano. Véase OIT, [Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad](#), Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018, párrs. 83 a 86.

49 OIT, [Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021.

50 OIT, [Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021.

51 OIT, [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social \(seguridad social\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021.

► IV. Contexto mundial relativo a la igualdad de género en el trabajo

Un marco internacional para el logro de la igualdad de género

18. El principio de igualdad y no discriminación ocupa un lugar central en el discurso sobre los derechos humanos. La igualdad está en el centro de los objetivos de las Naciones Unidas establecidos en la Carta de las Naciones Unidas (artículos 3 y 55) y es el primer elemento tratado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (DUDH), que en sus artículos primero y segundo reconoce, respectivamente, que «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos» y que «toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna, por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición». Esta visión orienta también los tratados internacionales fundamentales sobre los derechos humanos⁵². A este respecto, la Comisión observa que los dos pactos internacionales de derechos humanos⁵³ comparten un artículo 3 equivalente, que prevé que los Estados parte se comprometen a garantizar el mismo derecho del hombre y la mujer al disfrute de todos los derechos civiles y políticos, y todos los derechos económicos, sociales y culturales previstos en dichos pactos. Los Estados tienen la obligación de garantizar al hombre y la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos sin discriminación alguna, incluso en relación con el derecho al disfrute de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias⁵⁴. Ello tiene especial relevancia, pues muchos de estos derechos son necesarios para lograr la igualdad de género en el trabajo⁵⁵. Además, y más particularmente respecto a la discriminación contra la mujer, en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) se reitera la determinación de los Estados parte de adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir la discriminación contra la mujer en todas sus formas y manifestaciones⁵⁶, al tiempo que se reconoce en el artículo 11 una serie de obligaciones de los Estados de adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito del empleo, incluidas aquellas en relación con el derecho al trabajo, el derecho a las mismas oportunidades de empleo que los hombres, el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, el derecho a igual remuneración y a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo, el derecho a la seguridad social, y el derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

52 Los nueve principales tratados de las Naciones Unidas relativos a los derechos humanos son: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), de 1966; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), de 1966; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CIEDR), de 1965; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 1979; la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT), de 1984; la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), de 1989; la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (ICRMW), de 1990, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), de 2006, y la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas (ICCPED), de 2006.

53 PIDCP, 1966, y PIDESC, 1966.

54 PIDCP, arts. 2 y 3; PIDESC, arts. 2, 3 y 7. Véase también Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación general núm. 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias*, E/C.12/GC/23, 2016.

55 Incluido el derecho al trabajo y al goce de condiciones de trabajo satisfactorias, el derecho a la libertad sindical y a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos, el derecho a la seguridad social que incluya un seguro social, el derecho universal a la enseñanza, el derecho a no ser objeto de esclavitud ni de trabajo obligatorio o forzoso, el derecho a la vida, el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, el derecho a la libertad de circulación, el derecho a la igualdad ante juzgados y tribunales y el derecho a la igualdad ante la ley (arts. 6, 8, 12, 14, 22 y 26 del PIDCP; arts. 6, 7, 8, 9 y 13 del PIDESC).

56 CEDAW, preámbulo.

19. El derecho de la mujer a la protección de la maternidad también está consagrado en varios instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos. En la DUDH se reconoce el derecho a la seguridad social, así como el derecho de la maternidad y la infancia a cuidados y asistencia especiales⁵⁷. En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) se reconoce el derecho de las madres a una protección especial durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto, la cual incluye la atención médica prenatal y posnatal, así como la licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social⁵⁸. También se exige, en cumplimiento del derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, la adopción de medidas para reducir la mortinatalidad y la mortalidad infantil, y para asegurar el sano desarrollo de los niños⁵⁹. Además, en la CEDAW se preconiza la adopción de medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad, proclamada como un derecho esencial inherente a todos los ámbitos de la Convención⁶⁰.

20. Respecto de la vida y las responsabilidades familiares, el PIDESC prevé el derecho a la protección y asistencia de la familia, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo⁶¹. Además, en el CEDAW se solicita la adopción de las medidas apropiadas para garantizar «el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos»⁶², y de las medidas adecuadas para «alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y el desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños»⁶³.

21. A escala mundial, la igualdad de género cobró un impulso sin precedentes en los veinticinco últimos años. La adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 1995 y la revisión de su aplicación en 2020 ofrecieron una tribuna mundial para promover la igualdad de género. En los últimos años, la igualdad de género, la discriminación y el trabajo no remunerado de prestación de cuidados también centraron la atención internacional mediante la activación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



El aspecto sanitario de la protección de la maternidad también forma parte del **objetivo 3, relativo a la buena salud y el bienestar**, que consiste en reducir la mortalidad materna (meta 3.1) y la mortalidad neonatal (meta 3.2) a escala mundial, así como lograr una cobertura sanitaria universal (meta 3.8).



El **objetivo 5, relativo a la igualdad de género**, incluye la meta 5.1, consistente en «[p]oner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo» y la meta 5.4 para «[r]econocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país».



El **objetivo 8, relativo al trabajo decente y el crecimiento económico**, incluye la meta 8.5, consistente en «lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres».

57 DUDH, art. 25.

58 PIDESC, art. 10, 2).

59 PIDESC, art. 12.

60 CEDAW, arts. 4, 2), 5, b) y 11, 2).

61 PIDESC, art. 10. Asimismo, el PIDCP reconoce la protección de la familia como el elemento natural y fundamental de la sociedad, y pide a los Estados parte que aseguren la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. Véase PIDCP, art. 23.

62 CEDAW, art. 5, b).

63 CEDAW, art. 11, 2), c).

22. Con motivo del 75.º aniversario de las Naciones Unidas, que se celebró en 2020, la comunidad internacional reconoció que las persistentes «desigualdades y abusos de género [...] nos han privado de un mundo mejor y más justo» y reflexionó sobre medidas que cabría introducir en aras de un futuro mejor. Ello implica en particular utilizar la Agenda 2030 como una hoja de ruta y también cumplir una serie de compromisos, como el de que la comunidad internacional centre su atención en las mujeres y las niñas⁶⁴. En su informe de 2021 titulado «Nuestra Agenda Común», el Secretario General de las Naciones Unidas remarcó que «[t]al vez nuestra propia capacidad colectiva sea el recurso más valioso con que cuenta la humanidad, cuya mitad se ha visto limitada históricamente a causa de la discriminación de género» y que «[e]s imposible que haya un verdadero contrato social sin la participación activa e igualitaria de las mujeres y las niñas». Instó a los Estados Miembros y otras partes interesadas a facilitar la inclusión económica de la mujer, por ejemplo, con inversiones a gran escala en la economía del cuidado y la igualdad salarial, y más apoyo a las empresarias⁶⁵.

23. En 2021, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas instó a los Gobiernos a que actuaran para tratar las causas de fondo de la desigualdad entre los géneros y eliminasen los obstáculos que coartasen la participación plena e igualitaria de la mujer, en particular: i) garantizando el empoderamiento económico de las mujeres y su derecho al trabajo y a los derechos en el trabajo; ii) eliminando la segregación ocupacional; iii) adoptando todas las medidas adecuadas para reconocer, reducir y redistribuir la parte desproporcionada que recae en las mujeres y las niñas en cuanto a la prestación de cuidados y el trabajo doméstico, y iv) velando por que las mujeres embarazadas y las madres con lactantes y niños de corta edad puedan seguir participando en la vida pública y en la toma de decisiones mediante políticas que les permitan permanecer en el lugar de trabajo de forma segura, incluso garantizando el acceso a la protección de la maternidad y a unas prestaciones de protección social adecuadas, haciendo hincapié en las responsabilidades de los hombres como padres y cuidadores⁶⁶.

24. Además, diversas coaliciones intergubernamentales y multilaterales han abierto nuevas plataformas de acción y de intercambio sobre políticas, como por ejemplo la Asociación Biarritz por la Igualdad de Género, la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración, el Foro Generación Igualdad 2021 y sus Coaliciones para la Acción⁶⁷, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, *International Network on Leave Policies & Research*, y la Alianza Global por los Cuidados.

64 Asamblea General de las Naciones Unidas, [Declaración sobre la conmemoración del 75.º aniversario de las Naciones Unidas](#), A/75/L.1, 2020, párr. 11.

65 Naciones Unidas, [Nuestra Agenda Común: Informe del Secretario General](#), 2021, párr. 31.

66 Entre las medidas adecuadas para reconocer, reducir y redistribuir la carga desproporcionada de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer incluye la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar, la prestación de apoyo a las madres lactantes y el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres respecto del trabajo en el hogar como padres y cuidadores, el cuestionamiento de los estereotipos de género y las normas sociales negativas a fin de crear un entorno propicio para el empoderamiento de la mujer, así como la aplicación y promoción de leyes y políticas de maternidad, paternidad y planes de licencia parental y otro tipo, además de guarderías asequibles, accesibles y de calidad y servicios asistenciales para niños y otros familiares a cargo. Véase Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, [Participación de las mujeres y la adopción de decisiones por ellas de forma plena y efectiva en la vida pública, así como la eliminación de la violencia, para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas: Conclusiones convenidas](#), 65.º periodo de sesiones, E/CN.6/2021/L.3, 2021, párrs. vv), ww), yy) y zz).

67 El [Foro Generación Igualdad](#) se celebró en la Ciudad de México del 29 al 31 de marzo de 2021 y en París del 30 de junio al 2 de julio de 2021. Dio inicio a un recorrido de cinco años para acelerar la acción e implementación ambiciosas en materia de igualdad de género a nivel global. La hoja de ruta adoptada a estos efectos reviste la forma de un Plan de Aceleración Global encaminado a cumplir las promesas de la Plataforma de Acción de Beijing y lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Tendencias actuales: dificultades y oportunidades

La discriminación y las desigualdades persisten pese a unos avances significativos

25. El siglo pasado estuvo marcado por formidables avances en favor de las trabajadoras y los trabajadores, que en muchos países disfrutaban ya de mayor igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo en un mundo en constante cambio. Cada vez más mujeres trabajan hoy en sectores y puestos directivos que antaño se consideraban reservados a los hombres. Las medidas de protección de la maternidad se multiplican en muchos países y se realizan esfuerzos para promover la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares. También se adoptan medidas contra la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género en varios lugares, que han introducido una protección contra la discriminación motivada por la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, la intersexualidad o características sexuales, llegando en ocasiones a interpretar el motivo de «sexo» o «género»⁶⁸.

26. También han despertado interés y atención las situaciones en que el criterio del género se conjuga con otros motivos de discriminación, como la migración y la condición de refugiado, el origen étnico, la discapacidad, la edad, la raza, la religión y el estado serológico respecto del VIH, lo cual ha contribuido a evidenciar que las mujeres no conforman un colectivo homogéneo y que la discriminación múltiple exacerba aún más la probabilidad de que las víctimas deban superar obstáculos de índoles diversas que se refuerzan mutuamente para poder disfrutar de una igualdad efectiva.

27. Con todo, los avances logrados en la eliminación de las desigualdades de género en el mundo laboral se han estancado en los últimos decenios, como lo revela la evolución frustrantemente lenta de los indicadores, que deberían reflejar progresos mucho mayores, y la persistencia de las brechas de género, que llevan más de veinte años sin contraerse de forma significativa⁶⁹. Las estimaciones sobre cuándo se podrían cerrar las brechas de género en el trabajo resultan preocupantes. Por ejemplo, se estima que la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo no remunerado de prestación de cuidados no se cerrará hasta el año 2228⁷⁰. Esta lentitud es tanto más preocupante cuanto que, según las conclusiones de la OIT, tanto las mujeres como los hombres desean que las mujeres tengan un trabajo remunerado, contrariamente a quienes afirman que estas no desean trabajar o no tienen interés en ello⁷¹. Además, el hecho de que los indicadores de empleo y educación reflejen progresos cuantitativos no se traduce necesariamente en una mejora en la calidad del trabajo y el empleo para las mujeres⁷².

68 Por ejemplo, OIT, [Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales \(SOGI/ESC\)](#), 2019, párr. 70. Véase asimismo, Tribunal Supremo de los Estados Unidos, *Bostock v. Clayton County, Georgia*, núm. 17-1618 (S. Ct. de 15 de junio de 2020).

69 OIT, Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, párr. 7; OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 14, 22 y 24; OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, 35.

70 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 14.

71 El 70 por ciento en total de las mujeres y un porcentaje similar de hombres (el 66 por ciento) preferirían que las mujeres tuvieran un trabajo remunerado. Véase OIT y Gallup, [Hacia un futuro mejor para las mujeres y el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres](#), 2017, 17.

72 De hecho, la mayor participación de las mujeres en el empleo puede obedecer al ingreso de las mujeres en trabajos a tiempo parcial, empleos temporales y ocupaciones tradicionalmente considerados «de mujeres», a menudo relacionados con ingresos inferiores, menor seguridad del empleo y unas perspectivas de carrera más limitadas. Véase Mark Lansky et al., eds., [Women, Gender and Work \(Vol. 2\): Social Choices and Inequalities](#) (OIT, 2017), 15 y 18.

28. Los datos disponibles sobre las brechas de género ilustran que, con independencia de su estatus y su situación personal, las mujeres suelen seguir tropezando con obstáculos para realizar su máximo potencial en el trabajo desde que buscan su primer empleo hasta el día en que se jubilan. En cuanto al acceso al mercado laboral, la OIT estima que, en 2022, la tasa de actividad de las personas de 15 años o más⁷³ es del 72,3 por ciento en el caso de los hombres frente a un 47,4 por ciento en el de las mujeres, lo cual representa una brecha de género de 24,9 puntos porcentuales⁷⁴. Esta brecha es aún mayor para los hombres y las mujeres de 25 años o más, para quienes las estimaciones relativas a 2022 indican una tasa de actividad del 79,1 por ciento en el caso de los hombres y del 51,2 por ciento en el de las mujeres, lo cual representa una brecha de 27,9 puntos porcentuales⁷⁵. En un contexto mundial en que las mujeres desean trabajar fuera de su hogar⁷⁶, la brecha de género en el empleo se redujo en menos de 2 puntos porcentuales en los veintisiete últimos años⁷⁷. Además, incluso cuando las mujeres tienen acceso a un empleo remunerado, la realización de la igualdad de género todavía queda lejos. Las mujeres aún tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en formas atípicas de empleo (en particular cuando se ven obligadas a tomar un trabajo a tiempo parcial o a pedido para poder compaginar el trabajo con las responsabilidades familiares) o en sectores u ocupaciones tradicionalmente considerados «de mujeres» y caracterizados por un trabajo poco calificado, salarios más bajos y malas condiciones laborales, tales como el trabajo a domicilio o el trabajo doméstico⁷⁸. En la mayoría de los países, las mujeres se hallan más expuestas que los hombres al empleo informal⁷⁹. En consecuencia, tienen un menor acceso a prestaciones de la seguridad social, lo cual limita sus ingresos, su acceso a la salud y a los servicios de cuidados a largo plazo y, por tanto, su nivel de bienestar cuando llegan a la vejez. Además, la discriminación socava la igualdad de oportunidades de las mujeres para progresar en su carrera profesional y dificulta su acceso a los cargos directivos o de liderazgo. Las mujeres también se ven penalizadas en el plano salarial y se enfrentan a muchas dificultades para conseguir una remuneración igual a la de los hombres por un trabajo de igual valor, a menudo por las causas siguientes: i) se concentran en los sectores y ocupaciones infravalorados y caracterizados por ofrecer unos salarios más bajos; ii) están penalizadas en términos de remuneración y ascenso profesional cuando interrumpen su presencia en el mercado laboral o reducen su tiempo de trabajo por causa de maternidad o de responsabilidades familiares; iii) necesitan trabajar en empleos más compatibles con las obligaciones familiares pero peor retribuidos, o iv) son sencillamente discriminadas en el plano salarial respecto a sus homólogos masculinos y, si tienen hijos, también respecto de sus colegas mujeres que no los tienen⁸⁰.

73 La tasa de actividad indica la cuota de población en edad de trabajar que está activa en el mercado de trabajo, en el sentido en que tiene un empleo o está buscándolo.

74 OIT, «Tasa de actividad de la fuerza de trabajo por sexos y edades - Estimaciones modeladas de la OIT, noviembre de 2022 (%)», [Base de datos de ILOSTAT](#), consultada el 31 de diciembre de 2022.

75 OIT, «Tasa de actividad de la fuerza de trabajo por sexos y edades». Véase también Rosina Gammarano, «[Having Kids Sets Back Women's Labour Force Participation more so than Getting Married](#)», *ILOSTAT Blog*, 3 de marzo de 2020; Rosina Gammarano, «[International Day of Families: How Marital Status Shapes Labour Market Outcomes](#)», *ILOSTAT Blog*, 15 de mayo de 2020.

76 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 13.

77 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 26.

78 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 15; OIT, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, 2016, 14, 75 y 117-134.

79 En todo el mundo, el porcentaje de mujeres en el empleo informal es inferior al de sus homólogos masculinos, pero en realidad existen más países (el 55,4 por ciento) en los que el porcentaje de las mujeres en el empleo supera el registrado entre los hombres. Las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en la economía informal en las economías emergentes. OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 28.

80 OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19*, xix-xx.

29. Para lograr una igualdad efectiva es esencial determinar qué desigualdades estructurales desfavorecen a las mujeres y les impiden acceder al mercado laboral y a empleos de calidad o disfrutar condiciones de trabajo dignas; por ejemplo, la segregación ocupacional vertical u horizontal y una sobrerrepresentación en las formas atípicas de empleo⁸¹. Los problemas estructurales pueden estibar en los estereotipos que determinan los papeles respectivos de los hombres y las mujeres en la sociedad, así como las capacidades y aspiraciones de unos y otros, y que trascienden la experiencia de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo a través de factores como son: i) el tipo de educación y capacitación que debería reservarse a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, o la conveniencia de que unas y otros accedan a esa educación y capacitación; ii) los sesgos de género relativos a las competencias y al potencial de las mujeres y los hombres, y iii) la desigual repartición del trabajo no remunerado de prestación de cuidados entre mujeres y hombres⁸². Pero además de estos estereotipos también es preciso paliar otros fenómenos que perpetúan las desigualdades de género en el trabajo, como la brecha de remuneración por motivos de género; el acceso a cargos directivos, de liderazgo o decisorios; el derecho a organizarse y a participar en el diálogo social; las dificultades de acceso de las mujeres a los recursos y activos productivos, como el crédito, el capital y la tierra, y la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A este respecto, la distribución desigual entre mujeres y hombres de la prestación de cuidados no remunerada y su vinculación a la maternidad y las responsabilidades familiares siguen siendo, uno de los principales elementos a tratar, ya que constituye la principal causa por la cual las mujeres permanecen fuera de la fuerza de trabajo⁸³.

La desigual distribución entre mujeres y hombres de la prestación de cuidados no remunerada y de las responsabilidades familiares obstaculiza la progresión de las mujeres en el mundo profesional

30. En la medida en que las personas con responsabilidades familiares realizan un trabajo de cuidados no remunerado, su capacidad para tener un empleo remunerado, ejercerlo sin trabas y progresar profesionalmente se reduce. Ello afecta fundamentalmente en las mujeres. Los estudios realizados por la OIT muestran que el trabajo de prestación de cuidados no remunerado es el principal motivo de que las mujeres permanezcan fuera de la fuerza de trabajo, y desempeña el papel más importante al obstaculizar la progresión de las mujeres en el mundo del trabajo⁸⁴.

31. Las mujeres asumen todavía una cuota importante de las responsabilidades familiares y del trabajo no remunerado dedicado a la prestación de cuidados. La OIT estima que, en todo el mundo, 606 millones de mujeres en edad de trabajar (un 21,7 por ciento) realizan un trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo, frente a 41 millones de hombres (un 1,5 por ciento). Asimismo, a escala mundial, las mujeres representan más de tres cuartas partes del tiempo total dedicado al trabajo de cuidados no remunerado. En promedio, dedican 4 horas y 25 minutos diariamente al trabajo de cuidados no remunerado, frente al promedio de 1 hora

81 Las ocupaciones, empleos o sectores específicos a menudo se caracterizan por una concentración de hombres o mujeres en la fuerza de trabajo. Esto se conoce como «segregación ocupacional» entre hombres y mujeres, y obedece en parte a actitudes y estereotipos arcaicos relativos al trabajo que se considera «masculino» o «femenino», y a supuestos relativos a la productividad de los hombres y las mujeres para determinadas tareas o trabajos. La segregación ocupacional por motivo de género puede ser horizontal (la segregación en los diferentes sectores, ocupaciones o empleos) o vertical (la segregación entre diferentes niveles de puestos de trabajo, tales como los puestos de nivel inicial, los puestos de categoría superior y los puestos directivos).

82 Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, 2017, 24.

83 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 14; OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, 35.

84 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 37-40.

y 23 minutos dedicado por los hombres, y estas tasas apenas cambiaron entre 1997 y 2012⁸⁵. Con todo, si bien las mujeres y los hombres reconocen los desafíos existentes⁸⁶, los hombres todavía no asumen la parte del trabajo no remunerado que deberían realizar. Según los datos de la OIT correspondientes a 2020, la tasa de actividad de los hombres no varía tanto como la de las mujeres en función de su situación familiar⁸⁷. Además, los hombres que asumen o desean asumir más responsabilidades familiares pueden tener dificultades en conseguirlo a causa de los estereotipos de género y las correlativas expectativas sociales que atribuyen al hombre el papel del «sostén de la familia». Ello explica que los hombres no se dediquen a empleos del cuidado o estén insuficientemente representados en ellos⁸⁸, y que no siempre se acojan a los derechos que la normativa vigente pueda reconocerles, como la licencia de paternidad y parental y los regímenes de trabajo flexible, como el trabajo a tiempo parcial, que les permitirían asumir la parte que les correspondería en el trabajo de cuidados. Los hombres que ejercen sus derechos legales relativos a los cuidados pueden verse estigmatizados debido al contexto social y a la cultura laboral imperantes. En consecuencia, el desigual reparto del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres es una práctica aún enquistada y muchos países siguen concibiendo sus sistemas de protección social y laboral partiendo del principio de que, además de asumir su función profesional, las mujeres cargarán de todas formas con la mayor parte del trabajo de prestación de cuidados⁸⁹.

32. El desigual reparto del trabajo remunerado y no remunerado es una de las principales causas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Por un lado, impide a las mujeres incorporarse a este mercado, pues ellas tienden más que los hombres a dedicarse a un trabajo no remunerado de cuidados a tiempo completo. Incluso cuando las mujeres tienen acceso al mismo nivel de educación que los hombres, representan el 69,1 por ciento de la población que no está empleada, no estudia o no sigue una formación, esencialmente porque asumen responsabilidades de cuidado⁹⁰. Al mismo tiempo, el trabajo no remunerado de prestación de cuidados determina sustancialmente dónde y cómo trabajan las mujeres y los hombres. Para cubrir la demanda de cuidados, es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres obligados a trabajar en diversas formas de empleo, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a pedido, los empleos ocasionales o el trabajo por cuenta propia⁹¹. Unas responsabilidades de cuidado mayores y las culturas de empresa que exigen principalmente disponibilidad «en todo momento y lugar» repercuten injustamente en las mujeres y otros cuidadores⁹². Impiden que los cuidadores tengan acceso a puestos directivos y otras ocupaciones muy bien remuneradas que requieren largas jornadas de trabajo, presentismo y movilidad relacionada con el trabajo. Dependiendo de la región y de la infraestructura de cuidado disponible, las mujeres también tienden más a trabajar en la economía informal o en sectores donde les

85 Entre 1997 y 2012, el tiempo que las mujeres dedicaron al trabajo doméstico y a la prestación de cuidados no remunerados apenas disminuyó 15 minutos por día, mientras que el de los hombres solo aumentó 8 minutos por día. Véase OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 39; OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2019, 68.

86 Casi universalmente, los hombres y las mujeres indican que la «conciliación de la vida laboral y familiar» es uno de los principales retos a los que se enfrentan las mujeres en sus países. Véase OIT y Gallup, *Hacia un futuro mejor para las mujeres y el trabajo*, 8.

87 Gammarano, «Having Kids Sets Back Women's Labour Force Participation more so than Getting Married».

88 En los sectores del cuidado, en todo el mundo, las trabajadoras doblan en número a los trabajadores, y las mujeres constituyen el 65 por ciento del total del personal de cuidados. Véase OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 324-325.

89 CEACR, *Observación General relativa al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*, 2020, párr. 2. Véase también OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 39; OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*.

90 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 27.

91 CEACR, *Observación General relativa al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*, 2020, párr. 2.

92 OIT, *Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio*, 2019, xiii.

resulta más fácil compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares⁹³. Ahora bien, aunque estas formas de trabajo pueden conferir la flexibilidad necesaria para conciliar el trabajo con la vida familiar, también suelen penalizar a las mujeres en términos de ingresos, perspectivas profesionales y prestaciones de seguridad social, lo cual contribuye a generar más pobreza entre las mujeres que entre los hombres a lo largo de su trayectoria vital⁹⁴. La OIT estima que la brecha salarial de género a nivel mundial ronda el 19 por ciento⁹⁵. Al propio tiempo, la desigualdad salarial provoca una distribución inicua entre mujeres y hombres del trabajo no remunerado de prestación de cuidados. Cuando se precisa encontrar tiempo para atender las necesidades y responsabilidades de cuidado, el hecho de que los ingresos que las mujeres aportan al hogar sean sistemáticamente más bajos que los de los hombres suele conllevar a la reducción o interrupción de la actividad profesional de la mujer como mejor opción económica. En el *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022* se indica que las normas sociales y las desigualdades estructurales, como son las persistentes brechas salariales de género, siguen obligando a las mujeres a ser las principales cuidadoras y a los hombres a trabajar más horas como principales proveedores de ingresos del hogar⁹⁶.

Consecuencias del embarazo y la maternidad en el empleo y las oportunidades profesionales de las mujeres: las penalizaciones vinculadas a la maternidad

33. La lesividad de normas sociales vinculadas a la maternidad, unos sistemas de atención de salud indiferentes a las consideraciones de género y las «penalizaciones vinculadas a la maternidad» son algunas de las principales barreras estructurales que coartan la progresión de las mujeres en el mundo profesional en todas las regiones y dentro de ellas⁹⁷ y esencialmente en los tres ámbitos siguientes: el empleo, los salarios y los puestos de dirección.

34. Las madres con hijos de corta edad tienen menos probabilidades de encontrar empleo que las mujeres que no tienen hijos y que los hombres en general, con independencia de que tengan hijos o no los tengan. En realidad, el hecho de tener hijos reduce la tasa de actividad de las mujeres más que el de casarse⁹⁸. Las estimaciones que la OIT realizó en 2015 acerca de 51 países mostraron que el 45,8 por ciento de las madres de niños menores de 6 años tenían empleo, frente al 53,2 por ciento de las mujeres sin hijos de esa franja de edad. En lugar de disminuir, la penalización en el empleo vinculada a la maternidad aumentó un 38,4 por ciento entre 2005 y 2015⁹⁹. Además, las mujeres con hijos perciben salarios más bajos y tienen menos probabilidades de ocupar cargos directivos o de liderazgo en comparación con las mujeres sin hijos, así como con los hombres que tienen o que no tienen hijos¹⁰⁰. Si bien las mujeres empleadas están generalmente penalizadas en el plano salarial, las madres tienden a ganar aún menos que las mujeres sin hijos («brecha salarial por motivo de maternidad»), mientras

93 Por ejemplo, trabajar por cuenta propia en la economía informal permite a las mujeres permanecer con sus hijos de corta edad mientras trabajan. OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 26-27; OIT y Mujeres en el Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), [Cuidado infantil para los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal](#), Nota de políticas núm. 1, 2020.

94 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 76; CEACR, Observación General relativa al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), 2020, párr. 2.

95 OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19*, xviii.

96 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 123.

97 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*; OCDE, *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, 17; OIT, [Las desigualdades y el mundo del trabajo](#), Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021, párr. 80.

98 Gammarano, «Having Kids Sets Back Women's Labour Force Participation more so than Getting Married».

99 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 14.

100 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 123.

que, por el contrario, los padres tienen más probabilidades de recibir mejores salarios que los hombres sin hijos («brecha salarial por motivo de paternidad»). La brecha salarial por motivo de maternidad puede explicarse por varios factores, como las interrupciones en la carrera profesional por licencia de maternidad o parental remunerada o no remunerada; el empleo en trabajos peor remunerados (las madres a veces se ven en la necesidad de aceptar empleos con menos responsabilidades); unos horarios laborales reducidos; un sesgo sexista en las decisiones relativas a la contratación, la formación y el ascenso a escala empresarial, y la ausencia de servicios de cuidado infantil u otras medidas que permitan conciliar la vida laboral con la vida familiar, todo lo cual penaliza a las madres en su progresión profesional («penalización salarial»)¹⁰¹. Finalmente, las madres de niños de corta edad experimentan las tasas más bajas de participación en los cargos directivos y de liderazgo (el 25,1 por ciento del personal directivo que tiene niños menores de 6 años de edad son mujeres) en comparación con sus homólogos masculinos (el 74,9 por ciento del personal directivo que tiene niños menores de 6 años son hombres) y con los hombres y mujeres sin hijos de corta edad (el 68,6 por ciento de los cargos directivos son hombres, y el 31,4 por ciento son mujeres) («penalización en los cargos de liderazgo»)¹⁰². En el *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022* se reafirman estas conclusiones y se señala que, por tanto, las mujeres tienen menos probabilidades de estar completamente cubiertas por la seguridad social¹⁰³.

Una crisis que se ahonda por el impacto de la pandemia de COVID-19

35. La pandemia de COVID-19 ha provocado un estancamiento, cuando no un retroceso, de los avances logrados en la lucha contra la pobreza, la exclusión social y la desigualdad de género. Ha tenido un impacto drástico en el mundo del trabajo; sus consecuencias no han afectado a las mujeres y a los hombres por igual, de forma que ha provocado una regresión de la igualdad de género¹⁰⁴. A diferencia de las recesiones económicas anteriores, esta crisis ha provocado más supresiones de empleo entre las mujeres que entre los hombres y ha castigado en particular a las mujeres embarazadas, con hijos o en edad de procrear¹⁰⁵. Según los datos más recientes publicados por la OIT y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONUMujeres), en 2020 el número de madres de niños de corta edad que participaban en la fuerza de trabajo menguó un 1,8 por ciento respecto a 2019, es decir, casi el doble de la disminución registrada entre los padres (un 1 por ciento). Estos datos confirman que el reparto desigual de las responsabilidades de cuidado y las responsabilidades domésticas en el hogar es un factor potente de desigualdad en la participación en el mercado laboral¹⁰⁶. Según datos más recientes, los esfuerzos de recuperación no han logrado cerrar la brecha de género en concepto de número de horas trabajadas. De hecho, las nuevas estimaciones disponibles acerca del tiempo de trabajo indican un retroceso

101 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 39-41; Damian Grimshaw y Jill Rubery, *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence*, Conditions of Work and Employment Series, No. 57 (OIT, 2015).

102 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 43.

103 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 122.

104 OIT, Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, párr. 7; OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2022*, 2022.

105 A escala mundial, entre 2019 y 2020, el empleo de las mujeres declinó un 4,2 por ciento, lo cual representa una pérdida de 54 millones de empleos, mientras que el empleo de los hombres menguó en un 3 por ciento, es decir, en 60 millones de empleos. OIT, *Avanzar en la reconstrucción con más equidad: los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19*, Nota de políticas, julio de 2021. Véanse asimismo las encuestas de evaluación rápida sobre el género realizadas por ONU-Mujeres en 2021 en 58 países: ONU-Mujeres, *Women and Girls Left behind: Glaring Gaps in Pandemic Responses*, 2021, 3 y 5.

106 OIT y ONU-Mujeres, «Over 2 Million Moms Left the Labour Force in 2020 According to New Global Estimates», *ILOSTAT Blog* (blog), 8 de marzo de 2022.

en la igualdad de género, pese a las mejoras significativas registradas en 2021¹⁰⁷. También indican que las mujeres, en particular las que tienen empleos informales, siguen viéndose desproporcionadamente afectadas por la crisis.

36. El mayor impacto de la pandemia en el empleo de las mujeres obedece a que las medidas destinadas a prevenir la propagación de la enfermedad, como los confinamientos, han afectado a los sectores donde las mujeres son mucho más numerosas que los hombres, como la confección, la hostelería y los servicios, así como en la economía informal. En las economías en desarrollo, el empleo de las mujeres depende en gran medida de las cadenas de suministro, que se vieron interrumpidas durante la pandemia¹⁰⁸. Las mujeres también tienen más probabilidades de trabajar en formas de empleo atípicas, incluido el trabajo a tiempo parcial, o en trabajos de la economía informal, que pueden ser menos estables y entrañan mayores riesgos de recortes si se aplican medidas para reducir costes, menores niveles de protección social y menos probabilidades de protección por eventuales medidas de respuesta a la crisis¹⁰⁹. Las medidas encaminadas a imponer o alentar el trabajo a domicilio fueron uno de los instrumentos principales utilizados por los Gobiernos para hacer frente a la pandemia y también han suscitado un debate más amplio sobre las implicaciones del trabajo a domicilio. Ello ha acentuado a su vez la necesidad de un marco normativo integrado para proteger los derechos laborales de los trabajadores a domicilio y del creciente número de teletrabajadores. Estos cambios también pueden brindar nuevas oportunidades para mejorar la igualdad de género porque la mayoría de los trabajadores a domicilio en el mundo son mujeres y se concentran principalmente en la economía informal¹¹⁰.

37. Asimismo, el cierre de escuelas y guarderías, así como la instauración de la escuela a distancia, han incrementado las necesidades de apoyo a los hogares con los niños y obligado a muchos progenitores, y en particular a las madres de familia y principales encargadas del cuidado de los niños, a hacer malabarismos casi imposibles para conciliar su trabajo con sus responsabilidades crecientes de cuidados, tanto de niños como de otros miembros de la familia necesitados de cuidados¹¹¹. Ello ha obligado a mujeres a renunciar a su trabajo remunerado o bien a realizarlo en condiciones muy deterioradas¹¹². Por otro lado, las mujeres también están sobrerrepresentadas en los sectores de alto riesgo, como el trabajo de cuidados y las profesiones de la salud, donde la demanda ha aumentado de manera exponencial. Las mujeres representan, en todo el mundo, más del 70 por ciento de los trabajadores de las instituciones de salud y de prestación de cuidados¹¹³. Durante la pandemia, a dichas mujeres se les pidió a menudo trabajar un número excesivo de horas en condiciones de trabajo extremadamente difíciles mientras seguían cargando con gran parte del aumento de las responsabilidades familiares y del trabajo de cuidados no remunerado. Estos factores también han agravado los

107 Antes de la pandemia, la diferencia de horas trabajadas en el empleo por las mujeres y por los hombres ya era amplia, pues las mujeres de 15 a 64 años trabajaban una media de 19,8 horas semanales, mientras que los hombres trabajaban 34,7 horas semanales. La recuperación no ha sido suficiente para reducir a los niveles prepandémicos la brecha de género existente respecto al tiempo de trabajo. OIT, «[Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. 9.ª edición](#)», 23 de mayo de 2022, 6.

108 OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2022*.

109 Para hacer frente al aumento de la demanda de cuidados inducido por la pandemia sin, por ello, dejar de tener un empleo remunerado, se necesitaron disposiciones que en el caso de los trabajadores informales no eran posibles, tales como el teletrabajo o la licencia, lo que afectó particularmente a las mujeres que trabajan en la economía informal. OIT, «[Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. 9.ª edición](#)», 12.

110 OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Adenda 2020 al Estudio General*, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión (en adelante, «Adenda al Estudio General de 2020»).

111 Kate Power, «[The COVID-19 Pandemic Has Increased the Care Burden of Women and Families](#)», *Sustainability: Science, Practice and Policy* 16, núm. 1 (2020): 67-73.

112 OIT, *The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work*, Nota de políticas, mayo de 2020; OIT, *Avanzar en la reconstrucción con más equidad*; OIT, *An Uneven and Gender-unequal COVID-19 Recovery: Update on Gender and Employment Trends 2021*, Nota de políticas, octubre de 2021.

113 Umberto Cattaneo y Emanuela Pozzan, «[Trabajadoras sanitarias: Trabajo sin descanso en hospitales y en el hogar](#)», COVID19: Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, OIT, 7 de abril de 2020.

déficits de trabajo decente que ya afectaban a las mujeres pertenecientes a minorías étnicas y raciales, a las trabajadoras migrantes, a las mujeres que trabajan en la economía informal y a las mujeres con discapacidad o que viven con el VIH o el sida¹¹⁴.

38. Las mujeres embarazadas, en particular, se han vuelto más vulnerables a la pérdida de ingresos y al empobrecimiento, al estar más expuestas a perder el empleo y sus medios de vida. La pandemia de COVID-19 también ha afectado negativamente el acceso a los servicios de atención materna y otros servicios de salud, ya de por sí escasos en muchos países incluso antes de la pandemia, a causa de las importantes perturbaciones ocurridas en los sistemas de salud, en particular en la atención prenatal y postnatal, la atención del parto por personal calificado y los servicios de atención neonatal. Pese a la situación, la protección de la maternidad ha sido objeto hasta la fecha de una atención mínima en las medidas de respuesta a la COVID-19¹¹⁵. Unos datos recientes revelan que muy pocos Gobiernos han introducido medidas especialmente vinculadas a la maternidad en sus paquetes de prestaciones de protección social de respuesta a la COVID-19. De las 1 600 medidas introducidas en más de 200 países o territorios, solo 10 medidas (el 0,6 por ciento) guardan relación con la maternidad, lo cual relega esta temática al penúltimo lugar de aquellas atendidas por las medidas de respuesta. En algunos casos se han levantado incluso barreras contra las mujeres embarazadas, en lugar de ayudar a estas últimas¹¹⁶. Todas estas consideraciones, sumadas a los estragos causados por la pandemia de COVID-19, muestran una vez más la importancia que reviste la protección social y de la salud para garantizar la seguridad de los ingresos de las mujeres y los hombres en edad de trabajar.

► V. Contenido y estructura del Estudio General

39. La Comisión saluda el hecho de que este estudio general se haya elaborado en un momento oportuno, ya que continúa con la labor realizada por la OIT y contribuye a abordar una de las cuestiones fundamentales que se contemplan en la Declaración del Centenario: impulsar el programa transformador para lograr la igualdad de género. El Estudio General responde al también reciente Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas del impacto causado por la pandemia de COVID-19¹¹⁷, en el cual se recalca la necesidad de una recuperación que tenga en cuenta las cuestiones de género e incluya políticas que prevean licencias remuneradas por cuidados adecuados y promueva un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares, además de la eliminación de los obstáculos legales y de otra índole que impiden el ingreso y el progreso en la educación, la formación, el empleo y la carrera profesional, entre otras cosas luchando contra los estereotipos de género. Además, atiende al llamamiento que la Conferencia Internacional del Trabajo dirigió a los Miembros en 2021 para que reduzcan las desigualdades en el mundo del trabajo¹¹⁸. Este estudio general formará además parte de la documentación preparada para la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo inscrita en el orden

114 OIT y ONU-Mujeres, «[Evaluar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y los hombres, y apoyar una recuperación con perspectiva de género: una herramienta de política a nivel nacional](#)», Herramienta de política de la OIT y de ONU-Mujeres, marzo de 2021; Cattaneo y Pozzan, «Trabajadoras sanitarias: Trabajo sin descanso en hospitales y en el hogar».

115 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 117 y 119.

116 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 119.

117 OIT, Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo.

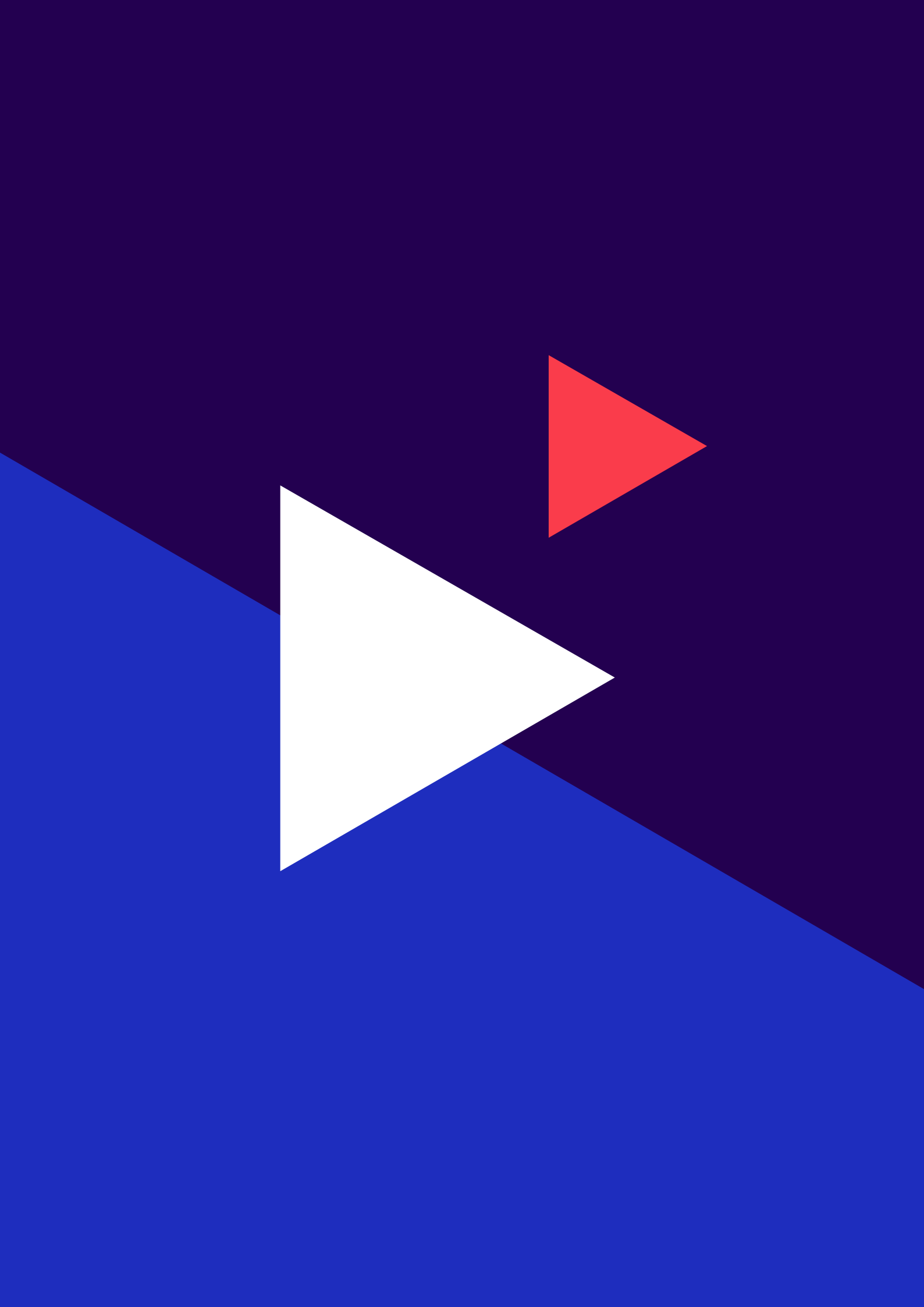
118 OIT, Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente.

del día de la reunión de la Conferencia del Trabajo de 2023, así como para el examen de los instrumentos relativos a la protección de la maternidad por el mecanismo de examen de las normas. Finalmente, también contribuirá más en general a articular las políticas de transformación requeridas en la Agenda 2030, en particular los ODS 1 (fin de la pobreza), el 3 (salud y bienestar), el 5 (igualdad de género) y el 8 (trabajo decente y crecimiento económico)¹¹⁹. En esta coyuntura decisiva, el Estudio tiene por objeto proponer recomendaciones orientativas y prácticas sobre cómo desarrollar un enfoque centrado en las personas, que gire en torno a la igualdad de género y que radique en estrategias transformadoras propicias a la creación de trabajo decente para todos, sin que nadie quede atrás.

40. Este estudio general se estructura en tres partes. En la **parte I** se presenta el marco jurídico e institucional necesario para lograr la igualdad de género en el trabajo, de conformidad con los instrumentos sometidos a examen. Se describen el objeto y la finalidad de dichos instrumentos y se presentan los conceptos principales, los preceptos fundamentales y el ámbito de aplicación correspondientes. También se exploran las medidas necesarias para promover una cultura de igualdad y aumentar la concienciación sobre las cuestiones relativas a la igualdad de género. En la **parte II** se analizan con detalle las diversas medidas dirigidas a la aplicación de los derechos laborales y de empleo que resultan esenciales para asegurar la igualdad de género a lo largo del ciclo laboral (en particular, respecto a la formación, la contratación, las condiciones de trabajo y la progresión en el mundo profesional, la maternidad y los cuidados, el regreso al trabajo y la terminación de la actividad laboral). También se estudia la aplicación de los derechos y medidas relacionados con la protección de la maternidad y la conciliación del trabajo con las responsabilidades laborales y familiares a fin de garantizar la protección, la igualdad de oportunidades y de trato y el empoderamiento de las cuidadoras y los cuidadores, así como el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo no remunerado de prestación de cuidados, y ello no solo entre mujeres y hombres, sino también entre familias, en el Estado, la comunidad, el mercado y el sector de la economía social¹²⁰. Se destaca además la importancia de instaurar un marco jurídico e institucional para el seguimiento y la aplicación efectivos de las medidas y políticas adoptadas y se exploran los diversos medios para ello. En la **parte III** se expone la manera de fomentar la igualdad de género, la igualdad de los trabajadores con responsabilidades familiares y la protección de la maternidad en el trabajo, a la luz de las principales dificultades y oportunidades que los Estados Miembros experimentan en la aplicación de los instrumentos. Finalmente, se formula sucintamente una serie de propuestas para futuras actividades de la Oficina y los Estados Miembros a fin de que se aproveche todo el potencial de los Convenios núms. 111, 156 y 183, así como las Recomendaciones núms. 111, 165 y 191.

¹¹⁹ GB.337/LILS/2, párrs. 6, 14 y 17; GB.337/LILS/PV, párrs. 45 y 46.

¹²⁰ A este respecto, la meta 5.4 de los ODS prevé el reconocimiento y la valoración del trabajo de cuidados y del trabajo doméstico no retribuidos mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. Véase también la referencia al marco de las cinco «R» para el trabajo de cuidados decente: OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 288 y siguientes.



Parte I. Marco jurídico e institucional para la igualdad de género y la no discriminación

41. El Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, que consagran el principio de la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación, proporcionan el marco general para avanzar hacia la igualdad de género en el trabajo. Dicho marco también contiene otros tales como el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000, instrumentos que están inextricablemente vinculados al principio de igualdad consagrado en la Constitución de la OIT.

42. En un mundo del trabajo en constante evolución y transformado por nuevas fuerzas, como los avances tecnológicos, los imperativos medioambientales y los cambios demográficos, el marco proporcionado por las normas de la OIT es clave para lograr la igualdad de oportunidades y de trato, incluida la igualdad de género, y la justicia social. En este sentido, es crucial la formulación de políticas nacionales de igualdad con una orientación transformadora de la familia que incorpore la perspectiva de género en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en consonancia con los instrumentos examinados. En esta parte del Estudio General se examina el marco jurídico e institucional que da efecto a dichos instrumentos, y se exploran sus principales objetivos, conceptos y ámbito de aplicación.



1

Marco para la igualdad de género y la no discriminación: Convenio núm. 111 y Recomendación núm. 111



43. Los objetivos fundamentales e innegables del Convenio núm. 111 y de la Recomendación núm. 111 son eliminar cualquier discriminación, tal como está definida en los instrumentos, y promover la igualdad de oportunidades y de trato con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación¹²¹. Durante las discusiones que condujeron a la adopción de estos instrumentos hace más de sesenta años, los mandantes de la OIT acordaron unánimemente que la discriminación en el empleo y la ocupación es inaceptable e incompatible con otros hitos internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y que la justicia social no puede alcanzarse sin eliminar esta lacra¹²². ***Si bien se han logrado avances sustanciales desde la adopción del Convenio y la Recomendación, la Comisión reitera que ninguna sociedad está libre de discriminación, y que se requiere una acción continua y perseverancia para afrontar la discriminación en el empleo y la ocupación, presente en todas partes y en constante evolución***¹²³.

44. La Comisión reconoce que la igualdad de género no puede lograrse sin la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. A este respecto, la Comisión subraya que la igualdad de género en el empleo y la ocupación concierne a todos los hombres y mujeres, y que es necesario actuar a todos los niveles, inclusive en el diseño de marcos jurídicos y en la construcción de una cultura transformadora con perspectiva de género, para impulsar y promover el cambio hacia la igualdad de género.

► 1. La necesidad de contar con definiciones y prohibiciones integrales y precisas en relación con la discriminación

Convenio núm. 111, artículos 1 y 5

Recomendación núm. 111, párrafo 1

45. La definición de discriminación que incluyen el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111 está integrada por tres elementos: un elemento de hecho (cualquier distinción, exclusión o preferencia), un efecto (un resultado objetivo) y un motivo determinante en el que se basa este hecho (cualquier característica personal).

46. En cuanto al elemento de hecho, la Comisión recuerda que la referencia a «cualquier distinción, exclusión o preferencia»¹²⁴ incluye tanto los actos como las omisiones, y está redactada en los términos más amplios posibles para tener en cuenta la forma en que la igualdad de

121 OIT, *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012 (en adelante, «Estudio General de 2012»), párr. 732; OIT, *Igualdad en el empleo y la ocupación. Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 111) y a la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958*, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 75.ª reunión, 1988 (en adelante, «Estudio General de 1988»), párr. 17.

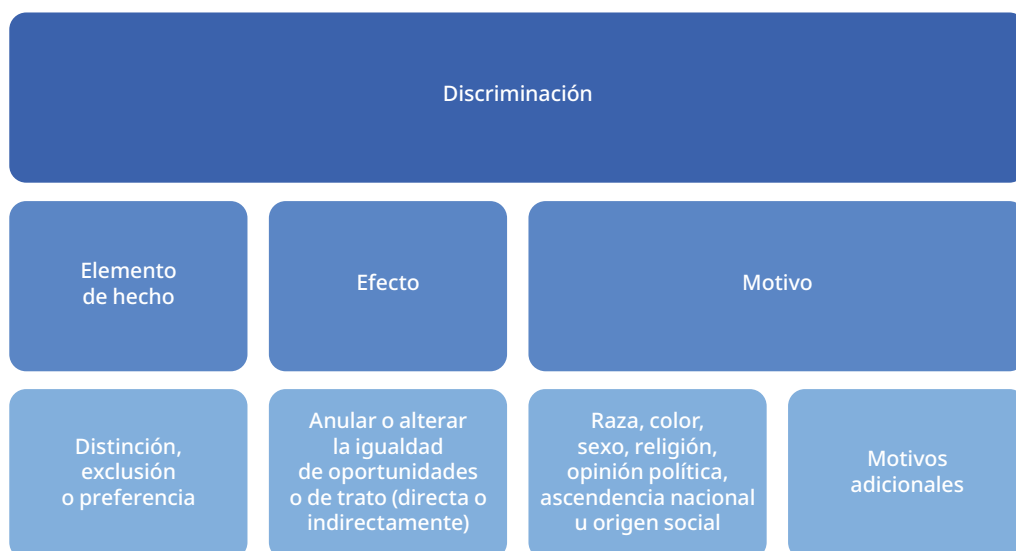
122 OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 40.ª reunión, 1957, 27.ª y 28.ª sesiones, 435-463; OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 42.ª reunión, 1958, 26.ª y 27.ª sesiones, 414-429; Estudio General de 1988, párr. 2. Véase también el preámbulo del Convenio núm. 111.

123 Estudio General de 2012, párrs. 731 y 845.

124 OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 42.ª reunión, 1958, apéndice VI, párr. 12.

oportunidades y de trato puede verse afectada por actitudes más o menos aparentes. Por lo tanto, pretende abarcar la más amplia gama de situaciones: aquellas en las que la igualdad se anula por completo, y casos más sutiles en los que se ve perjudicada. Estas distinciones, exclusiones o preferencias pueden surgir en la legislación o en la práctica. La Comisión recuerda que las disposiciones legales o las instrucciones administrativas que afectan a la igualdad de oportunidades y de trato no son más que un aspecto de los problemas cubiertos por los instrumentos, que se expresan principalmente en la práctica¹²⁵.

47. El segundo elemento clave es el «efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato» como resultado de una distinción, exclusión o preferencia. A través de este elemento, el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111 cubren todas las situaciones que pueden afectar a la igualdad de oportunidades y de trato¹²⁶. Ello refleja el objetivo de los instrumentos de ir más allá de los marcos jurídicos formales y abordar el impacto real de la discriminación en la práctica. También implica que, cuando la discriminación se produce, lo hace con independencia de la intención de su autor o de la presencia de un autor identificable¹²⁷.



48. Por último, la definición contenida en el Convenio precisa que la discriminación debe basarse en un motivo específico. A este respecto, el artículo 1, 1), a) del Convenio núm. 111 establece siete motivos expresamente cubiertos por el instrumento: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. La Comisión observa que el sexo es el motivo de discriminación que más frecuentemente se contempla en las políticas nacionales de igualdad que aplican los instrumentos, en particular en la legislación, y que, cuando los marcos nacionales solo cubren un motivo, este suele ser el sexo o el género¹²⁸. El artículo 1, 1), b) del Convenio núm. 111 y el párrafo 1, 1), b) de la Recomendación núm. 111 prevén la posibilidad de que todo Miembro amplíe su, política nacional de no discriminación a cualquier otro motivo que considere apropiado, previa consulta con las organizaciones representativas

125 OIT, *Discriminación en materia de empleo y ocupación: Conclusiones generales sobre las memorias relativas al Convenio y a la Recomendación que tratan de la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958, Informe III (Parte IV), tercera parte, Conferencia Internacional del Trabajo, 47.ª reunión, 1963 (en adelante, «Estudio General de 1963»), párrs. 36 y 37; Estudio General de 1988, párr. 22.

126 OIT, *Igualdad en el empleo y la ocupación, Estudio Especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación prevista en el Convenio núm. 111*, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 83.ª reunión, 1996 (en adelante, «Estudio Especial de 1996»), párr. 23.

127 Estudio General de 2012, párr. 745, Estudio General de 1988, párr. 26; Mark Lansky et al., eds., *Women, Gender and Work (Vol. 2): Social Choices and Inequalities* (OIT, 2017), 62.

128 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *China*, observación, 2021; *Líbano*, observación, 2018.

de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados¹²⁹. Esta disposición responde a la intención clara y generalizada expresada durante las discusiones normativas de tratar el mayor número posible de formas de discriminación en el empleo y la ocupación dentro de las condiciones imperantes en cada país y de poder adaptarse a los nuevos motivos de discriminación que puedan aparecer en el futuro, garantizando así que el Convenio y la Recomendación sean instrumentos con visión de futuro que sigan siendo tan pertinentes hoy como lo fueron cuando se adoptaron¹³⁰.

49. La Comisión toma nota de que la Organización Internacional de Empleadores (OIE) expresa la opinión de que el artículo 1, 1) del Convenio núm. 111 no cubre adecuadamente la igualdad de oportunidades y de trato con independencia de características personales tales como la discapacidad, la orientación sexual y la identidad de género, la edad y otros motivos que han adquirido progresiva y universalmente más importancia, y de que los Estados Miembros deben brindar protección de una manera más integral a los grupos vulnerables o a los grupos en situación de vulnerabilidad.

50. La Comisión observa que en algunos países persisten las dificultades para adoptar una definición de discriminación en el empleo y la ocupación que abarque los tres elementos mencionados. En algunos casos las disposiciones legislativas que definen y prohíben la discriminación no son lo suficientemente precisas¹³¹, y en otros no se han adoptado todavía¹³².

51. La Comisión recuerda que disponer de definiciones claras y detalladas de lo que constituye discriminación en el empleo y la ocupación es determinante para poder identificar y abordar las muy distintas formas en las que puede manifestarse, y por tanto para aplicar eficazmente el Convenio¹³³.

52. El Convenio núm. 111 también especifica en los artículos 1, 2), 4 y 5 aquello que no se considera discriminación: i) el tratamiento basado en las calificaciones exigidas para un empleo determinado (artículo 1, 2)); ii) las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad (artículo 4), y iii) medidas especiales de protección o asistencia previstas para grupos específicos (artículo 5).

129 Estudio General de 1963, párr. 31; Estudio General de 1988, párr. 44. En relación con el mecanismo seguido para ello, véase también Estudio General de 2012, párr. 808; OIT, [Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales \(SOGIESC\)](#), 2019, párr. 124.

130 OIT, [Discriminación en materia de empleo y ocupación](#), Informe VII (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 40.ª reunión, 1957, 103-104.

131 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Afganistán*, observación, 2018; *Bangladesh*, observación, 2019; *Dominica*, solicitud directa, 2021; *Haití*, solicitud directa, 2021; *Jamaica*, solicitud directa, 2020; *República Democrática del Congo*, observación, 2020; *República Democrática Popular Lao*, observación, 2020. En algunos casos, las disposiciones legislativas no cubren plenamente los siete motivos de discriminación indicados expresamente en los instrumentos. Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Antigua y Barbuda*, observación, 2019; *Arabia Saudita*, observación, 2021; *Armenia*, solicitud directa, 2016; *Bangladesh*, observación, 2019; *Cabo Verde*, observación, 2019; *Canadá*, observación, 2018; *Chad*, observación, 2021; *China*, observación, 2021; *Comoras*, solicitud directa, 2020; *Cuba*, observación, 2019; *Dominica*, solicitud directa, 2021; *Ghana*, observación, 2021; *Guinea*, observación, 2020; *Haití*, solicitud directa, 2021; *Islandia*, observación, 2020; *Jordania*, observación, 2020; *Kazajistán*, observación, 2020; *Kuwait*, observación, 2020; *Libia*, observación, 2020; *Nepal*, observación, 2019; *Paraguay*, solicitud directa, 2018; *San Vicente y las Granadinas*, observación, 2021; *Senegal*, solicitud directa, 2021; *Sri Lanka*, observación, 2018; *Suecia*, observación, 2021; *Suiza*, observación, 2021.

132 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Chad*, observación, 2021; *China*, observación, 2021; *Emiratos Árabes Unidos*, observación, 2021; *Eswatini*, observación, 2019; *Haití*, solicitud directa, 2021; *Honduras*, solicitud directa, 2021; *Hungría*, observación, 2020; *Jamaica*, solicitud directa, 2020; *Jordania*, observación, 2020; *Kuwait*, observación, 2020; *Líbano*, observación, 2018; *Libia*, observación, 2020; *Nigeria*, observación, 2019; *República de Corea*, solicitud directa, 2020; *San Kitts y Nevis*, solicitud directa, 2019; *San Vicente y las Granadinas*, observación, 2021; *Seychelles*, solicitud directa, 2021; *Sudán*, solicitud directa, 2019; *Suriname*, solicitud directa, 2020; *Yemen*, solicitud directa, 2019.

133 Véase también Estudio General de 2012, párr. 743.

53. Las medidas especiales pueden ser de dos tipos. En primer lugar, las medidas especiales de protección y asistencia previstas en otros instrumentos de la OIT, por ejemplo, medidas adoptadas en relación con las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, los trabajadores con responsabilidades familiares, así como medidas para la protección de la maternidad adoptadas al aplicar las normas de protección de la maternidad¹³⁴. Su inclusión en el Convenio tiene por objeto garantizar que su ratificación no entre en conflicto con la ratificación o la aplicación de otros instrumentos de la OIT que prevén medidas especiales de protección y asistencia.

54. Por otro lado, las medidas especiales incluyen las destinadas a satisfacer las necesidades particulares de personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconoce la necesidad de protección o asistencia especial¹³⁵. Este término pretende abarcar el número más amplio posible de medidas relativas a diferentes categorías de trabajadores que, a menudo incluyen medidas de acción positiva, como, por ejemplo, los sistemas de cupos¹³⁶. La aclaración de que tales medidas no constituyen una discriminación se incluyó en el Convenio núm. 111 para evitar el conflicto entre las políticas nacionales de igualdad y otras medidas que podrían dar lugar a ciertas «distinciones, exclusiones o preferencias», pero que están justificadas porque su objetivo es proporcionar una protección o asistencia especial¹³⁷.

55. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) distingue entre dos tipos de medidas especiales: i) las medidas de carácter permanente que proporcionan un trato no idéntico a mujeres y hombres, por lo menos hasta que los conocimientos científicos y tecnológicos obliguen a reconsiderarlas, y ii) las medidas de carácter temporal destinadas a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer y a corregir las formas de discriminación pasadas y presentes¹³⁸. A este respecto, la Comisión recuerda que, del mismo modo, ya había señalado anteriormente que, en relación con el Convenio núm. 111, existen dos tipos principales de medidas especiales destinadas a atender las necesidades particulares de las mujeres: por un lado las destinadas a la protección de la maternidad y a la protección de la salud (y que deberían revisarse en función de los avances en materia de protección de la salud y de los progresos tecnológicos) y, por otro lado, las medidas que más se acercan al concepto de trato preferente en materia de formación, acceso al empleo y condiciones de trabajo¹³⁹.

134 Estudio General de 2012, párr. 836.

135 Además de los motivos mencionados en el artículo 5 para la adopción de medidas especiales (sexo, edad, invalidez, cargas de familia o nivel social o cultural), la Comisión ha señalado anteriormente que también existen otros motivos que pueden justificar la adopción de medidas especiales. Véase Estudio General de 1988, párr. 147.

136 Estudio General de 2012, párr. 837. Véase también la sección 3.2 sobre medidas de acción positiva.

137 Estudio General de 1963, párr. 51. Ello también se reconoce en el párrafo 6 de la Recomendación núm. 111.

138 Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, *Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*, 2004, párrs. 15-17.

139 Estudio General de 2012, párr. 840; Estudio General de 1988, párr. 148; Estudio Especial de 1996, párr. 138.

1.1. La discriminación como un fenómeno en evolución

Discriminación directa e indirecta

56. La Comisión ha explicado durante muchos años que la definición de discriminación consagrada en el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111, que se centra en el efecto o las consecuencias discriminatorias de una situación determinada, incluye tanto la discriminación directa como la indirecta¹⁴⁰.

57. En relación con esto, la Comisión recuerda las definiciones que ha proporcionado anteriormente de discriminación directa e indirecta. La discriminación directa ocurre cuando se brinda un «trato menos favorable, explícita o implícitamente, en razón de uno o más motivos de discriminación prohibidos». La discriminación indirecta se refiere a «situaciones, reglamentaciones o prácticas aparentemente neutras pero que, en realidad, crean desigualdades con respecto a personas que tienen determinadas características. Tales situaciones surgen cuando idénticas condiciones, tratamientos o criterios se aplican a todos, pero sus consecuencias resultan tener un impacto sumamente desfavorable en algunos por motivos basados en su raza, color, sexo o religión, y no resultan tener un vínculo directamente relacionado con los requerimientos del empleo»¹⁴¹.

58. La Comisión toma nota asimismo de que, en los casos en que el trato menos favorable se basa en una serie de factores, de los cuales solo uno es un motivo prohibido, algunos Estados consideran esto discriminación directa, dependiendo de las circunstancias¹⁴².

59. La Comisión ha señalado anteriormente que, si bien se han logrado avances en muchos países, el concepto de discriminación indirecta no parece entenderse y reconocerse claramente en algunos países y regiones, si bien se trata de un concepto indispensable para identificar y resolver situaciones en las que el trato se concede a todos por igual, pero conduce a resultados discriminatorios para un grupo en particular¹⁴³, o a un impacto desproporcionadamente contundente para algunas personas sobre la base de ciertas características¹⁴⁴.

60. A lo largo de los años, la Comisión ha observado que las manifestaciones de discriminación han adquirido formas sutiles y menos visibles¹⁴⁵, y que la discriminación indirecta suele ser más difícil de detectar¹⁴⁶. En 1988, varios países informaron de que la protección contra la discriminación incluía acciones de discriminación indirecta¹⁴⁷. A este respecto, la Comisión

140 Estudio General de 1988, párr. 28; Estudio General de 2012, párrs. 744 y 745. El Comité también observa que los *Estados Unidos de América* se refieren a la discriminación que tiene un «impacto dispar» para referirse a situaciones similares a la discriminación indirecta.

141 Estudio General de 2012, párrs. 744 y 745. Para consultar ejemplos de discriminación indirecta, véanse: Estudio General de 2012, párr. 788; OIT, *Women, Gender and Work*, 49; OIT, [La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse – Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT](#), Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, 2011, párrs. 3 y 197.

142 Por ejemplo, en el *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*, véase *Owen y Briggs v. James* [1982] IRLR 502, CA; *O'Neill v. los Gobernadores de St Thomas More Roman Catholic Voluntary Aided Upper School* [1996] IRLR 372, [1997] ICR 33, EAT; *O'Donoghue v. Redcar y el Consejo de Cleveland Borough* [2001] EWCA Civ 701, y *Nagarajan v. London Regional Transport* [1999] IRLR 572. En los *Estados Unidos de América*, la legislación indica claramente que una práctica laboral es ilícita si el sexo (u otras características prohibidas) «es un factor motivador (...) aunque otros factores motiven asimismo la práctica» (Ley de Derechos Civiles, 1991: 42 USC sec.2000e-2(m)).

143 Estudio General de 2012, párr. 746.

144 Véase OIT, *Women, Gender and Work*, 49; OIT, *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, párrs. 3 y 197.

145 Estudio General de 2012, párr. 731.

146 OIT, *Women, Gender and Work*, 62.

147 Estudio General de 1988, párrs. 28 y 29.

considera que es especialmente importante que exista un sistema claro para combatir la discriminación indirecta, dada su naturaleza sutil y menos visible¹⁴⁸. La eliminación de la discriminación directa es esencial, pero no basta de por sí para asegurar la igualdad sustantiva y cerrar las persistentes brechas de género¹⁴⁹.

61. Esto es debido a que la discriminación indirecta es a menudo el resultado de la interacción entre una conducta aparentemente neutral y barreras estructurales que producen resultados desiguales¹⁵⁰. Estas barreras estructurales pueden estar vinculadas con estereotipos de género o con fenómenos como la segregación ocupacional. Las mujeres son las más afectadas por la discriminación por razón de sexo y, en particular, por la discriminación indirecta¹⁵¹. Algunos ejemplos de dicha discriminación pueden incluir las promociones concedidas sobre la base de las horas disponibles de los trabajadores, los incrementos salariales que dependen de las horas de servicio, los salarios inferiores al salario mínimo establecido en los sectores y ocupaciones en los que predominan las mujeres, los salarios inferiores para las personas que trabajan a domicilio en la economía informal y que cobran a destajo (que son predominantemente mujeres) en comparación con aquellas personas que cobran por tiempo trabajado, o los convenios colectivos y las leyes que impiden que los trabajadores a tiempo parcial perciban determinadas primas¹⁵². De manera análoga, una política en el marco de la cual la formación relacionada con el trabajo se lleva a cabo al final de la jornada laboral puede constituir discriminación indirecta, ya que puede situar inadvertidamente a los trabajadores con responsabilidades de cuidado de los niños en una posición de mayor vulnerabilidad, porque tal vez se vean en la necesidad de elegir entre asistir a la formación o ir a buscar a los niños a la escuela (o encontrar a alguien que se encargue del cuidado de los niños mientras ellos participan en la formación). **La Comisión toma nota de que la discriminación indirecta es una forma más sutil y menos visible de discriminación, y pone énfasis en la importancia de definirla y prohibirla claramente para lograr la igualdad de género.**

62. La Comisión también ha señalado en varias ocasiones que la exclusión de categorías específicas de trabajadores del ámbito de aplicación de la legislación general del trabajo puede dar lugar a una discriminación indirecta. Por ejemplo, la exclusión de los trabajadores domésticos –un sector compuesto principalmente por mujeres– de la cobertura del régimen general de la legislación del trabajo, en ausencia de una cobertura legal específica equivalente, podría constituir una discriminación indirecta por motivos de sexo o de raza, color o ascendencia nacional, ya que este trato aparentemente «neutro» (la exclusión de los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de la legislación del trabajo) puede afectar de forma desproporcionada a las mujeres, incluidas aquellas de una raza, color o ascendencia nacional particular. La erradicación de los obstáculos específicos de género, así como de otras formas de discriminación con las que se entrecruzan, requiere un esfuerzo concertado de todas las partes interesadas para abordar las formas indirectas de discriminación y las barreras estructurales que tienen el efecto, si no la intención, de producir resultados desiguales¹⁵³.

148 Estudio General de 2012, párrs. 744-746.

149 OIT, [Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos](#), 2019, 105.

150 OIT, [Un paso decisivo hacia la igualdad de género](#), 105.

151 Estudio Especial de 1996, párr. 35.

152 Estudio General de 2012, párr. 694. OIT, [Un paso decisivo hacia la igualdad de género](#), 70.

153 Estudio General de 2012, párr. 739; OIT, [Un paso decisivo hacia la igualdad de género](#), 104.

63. La Comisión observa que cada vez más países definen y/o prohíben explícitamente la discriminación indirecta en su legislación¹⁵⁴. Sin embargo, los desafíos prevalecen para incluir explícitamente la discriminación indirecta en algunos marcos jurídicos nacionales¹⁵⁵. Cuando la legislación no es clara, la Comisión ha pedido a los Gobiernos que modifiquen las disposiciones legislativas vagas o generales para prohibir explícitamente la discriminación directa y la discriminación indirecta¹⁵⁶.

Acoso basado en la discriminación

64. En el marco del Convenio núm. 111, la Comisión ha abordado el acoso basado en la discriminación, especialmente en relación con el acoso sexual¹⁵⁷, el acoso por motivo de sexo¹⁵⁸ y el acoso racial¹⁵⁹. A veces también existen disposiciones, a menudo en la legislación contra la discriminación, que abordan el acoso por otros motivos¹⁶⁰.

65. En 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso. En su preámbulo, el Convenio núm. 190 reafirma la pertinencia de los convenios fundamentales de la OIT y reconoce que la adopción de «un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder desiguales por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo». Se desprende de los artículos 5 y 6 del Convenio núm. 190 que el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, es esencial para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por lo tanto, estos instrumentos deben considerarse mutuamente complementarios con el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111: mientras que los instrumentos más recientes proporcionan un marco general para abordar específicamente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidas la violencia y el acoso por motivo de género y otros motivos, el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111 ofrecen un marco de acción de larga duración para eliminar toda discriminación, incluido el acoso basado en uno o más motivos prohibidos, con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación. **La Comisión observa que el acoso basado en la discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno grave que tiene consecuencias para la salud y el bienestar de las personas, para las empresas, la economía y el mercado de trabajo en su conjunto**¹⁶¹.

154 Por ejemplo, *Armenia, Azerbaiyán, Burundi, Colombia, El Salvador, Georgia, Iraq, Japón, Kirguistán, Maldivas, Tailandia, Türkiye, Santo Tomé y Príncipe, Sudán del Sur y Uruguay*.

155 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Cabo Verde*, observación, 2019; *Egipto*, observación, 2016; *Nepal*, observación, 2019; *Uzbekistán*, observación, 2021.

156 Por ejemplo, cuando la legislación se refiere a «cualquier tipo» de discriminación, o cuando la discriminación directa e indirecta se menciona en términos generales, la Comisión ha pedido a los Gobiernos que tomen medidas para modificar y prohibir explícitamente y definir claramente la discriminación directa y la discriminación indirecta. Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Cuba*, observación, 2020; *Emiratos Árabes Unidos*, observación, 2021; *Eritrea*, observación, 2019; *Guinea Bissau*, observación, 2020; *República Democrática Popular Lao*, observación, 2020; *San Vicente y las Granadinas*, observación, 2020; *Seychelles*, solicitud directa, 2021; *Tayikistán*, observación, 2020; *Timor-Leste*, solicitud directa, 2020; *Turkmenistán*, solicitud directa, 2021; *Uzbekistán*, observación, 2021; *Yemen*, solicitud directa, 2021.

157 CEACR, [Observación general - Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#), 2003.

158 CEACR, Convenio núm. 111: *Australia*, solicitud directa, 2017; *Bélgica*, observación, 2017.

159 CEACR, [Observación general sobre discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional](#), 2019.

160 Por ejemplo, *Albania, Eslovenia, Georgia, Portugal y Sudáfrica*. Véase también OIT, [Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo](#), Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018 (en adelante «Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 190»), párr. 135.

161 Véase OIT, «[ILO: Violence and harassment at work is an occupational risk factor and a source of major health problems](#)», 8 de marzo de 2022; OIT, [Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso](#), 2020. Véase también el Convenio núm. 190 (preámbulo).

Discriminación múltiple e interseccional

66. La Comisión recuerda que existe una línea muy fina entre los distintos motivos de discriminación, y que la discriminación puede producirse en relación con más de un motivo¹⁶² y crear una desventaja acumulativa. La discriminación por motivo de sexo suele interactuar con otras formas de discriminación o desigualdad, como las basadas en la raza, la ascendencia nacional, el origen social o la religión, así como la edad, la situación migratoria, la discapacidad o la salud¹⁶³. Del mismo modo, los roles y responsabilidades de género se ven afectados por la edad, la raza, la clase, el origen étnico y la religión, así como por el entorno geográfico, económico, cultural y político¹⁶⁴. Abordar la discriminación múltiple es clave para revelar y abordar las formas de discriminación menos visibles, y que afectan especialmente a las personas más desfavorecidas¹⁶⁵.

67. La Comisión ha puesto de relieve continuamente que en los casos en que las personas pertenecen a más de un grupo desfavorecido, la discriminación múltiple e interseccional suele agravar y exacerbar las desigualdades existentes¹⁶⁶. En relación con esto, la Comisión observa que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas puso de relieve que «algunos individuos o grupos sufren discriminación por más de uno de los motivos prohibidos, por ejemplo las mujeres pertenecientes a una minoría étnica o religiosa. Esa discriminación acumulativa afecta a las personas de forma especial y concreta y merece particular consideración y medidas específicas para combatirla»¹⁶⁷. De manera análoga, el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer ha abordado la «discriminación interseccional» refiriéndose a la discriminación contra las mujeres que está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género¹⁶⁸. Por ejemplo, negar el empleo a una candidata de una edad determinada por suponer que puede tener hijos en el futuro constituye una discriminación interseccional. No es la suma, sino el vínculo inextricable entre dos motivos de discriminación –el sexo y la edad– lo

162 Estudio General de 1988, párr. 31; Estudio Especial de 1996, párr. 29; Estudio General de 2012, párr. 748. Véase también CEACR, [Observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional](#), 2019.

163 Estudio General de 2012, párr. 748. Véase también la [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing](#), 1995, párr. 31; OIT, *Women, Gender and Work*, 68.

164 Estudio General de 2012, párr. 782; OIT, [La igualdad de género como eje del trabajo decente](#), Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, 2009, párr. 9.

165 OIT, *Women, Gender and Work*, 68.

166 OIT, [Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas: Estudio General sobre el Convenio \(núm. 149\) y la Recomendación \(núm. 157\) sobre el personal de enfermería, 1977, y el Convenio \(núm. 189\) y la Recomendación \(núm. 201\) sobre los trabajadores domésticos, 2011](#), Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, 2022 (en adelante, «Estudio General de 2022»), párr. 676; Adenda al Estudio General de 2020, párr. 225. En la misma línea, la Comisión toma nota de que, en el marco de la discusión mantenida en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021 sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, señaló que el concepto de «interseccionalidad» reflejaba la manera compleja en la que se acumulan y superponen las desigualdades basadas en diferentes características personales: OIT, [Las desigualdades y el mundo del trabajo](#), Informe IV (Rev.), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021, párr. 23.

167 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, [Observación general núm. 20 sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales](#), E/C.12/GC/20, 2009, párr. 17.

168 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, [Recomendación general núm. 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#), CEDAW/C/GC/28, 2010, párr. 18; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, [Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia](#), CEDAW/C/GC/33, 2015, párr. 8; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, [Recomendación general núm. 35 sobre la violencia de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19](#), CEDAW/C/GC/35, 2017, párr. 12. Para más información, véase asimismo, Consejo de Europa, «[Intersectionality and Multiple Discrimination](#)».

que crea una desventaja única¹⁶⁹. Del mismo modo, despedir a una trabajadora por llevar un *hiyab* en el trabajo podría constituir una situación de discriminación interseccional que vincula inextricablemente el sexo y la religión¹⁷⁰. Además, la discriminación a la que se enfrentan las mujeres negras no es la misma que la que sufren las mujeres blancas o los hombres negros¹⁷¹.

68. La suma y combinación de discriminaciones basadas en diferentes motivos puede tener un impacto significativo en la capacidad de las mujeres para acceder y progresar en el empleo y la ocupación. La Comisión ha abordado una serie de situaciones de discriminación múltiple, como el acceso a la educación y al empleo de mujeres y niñas afrodescendientes¹⁷², mujeres y niñas con discapacidad¹⁷³, mujeres rurales e indígenas¹⁷⁴, y mujeres de castas específicas¹⁷⁵. También ha abordado cuestiones específicas relacionadas con las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas migrantes o extranjeras¹⁷⁶, las trabajadoras migrantes y refugiadas¹⁷⁷, y las mujeres de grupos minoritarios¹⁷⁸.

69. La Comisión recuerda que abordar la discriminación múltiple sigue planteando un desafío, ya que los enfoques jurídicos tienden a abordar cada motivo de discriminación por separado y de manera independiente y a menudo no es posible presentar denuncias de discriminación por motivos combinados¹⁷⁹. La Comisión saluda el hecho de que la legislación de varios países defina o prohíba la discriminación múltiple¹⁸⁰ o la discriminación basada en más de un motivo¹⁸¹. La Comisión también observa que, en *Albania*, el artículo 3, 3) de la Ley núm. 10 221, enmendada en 2020, incluye expresamente la discriminación interseccional como «una forma de discriminación en la que varios motivos operan e interactúan entre sí simultáneamente de manera que son inseparables y producen formas distintas de discriminación». En *Eslovenia*, el Defensor del Principio de Igualdad ha recomendado la inclusión explícita de la discriminación interseccional en la legislación.

169 Por ejemplo, una investigación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha descubierto que las bajas tasas de empleo de las mujeres jóvenes en un país concreto se explican por el hecho de que las madres tienden a tener su primer hijo a una edad media más temprana. Colleen Sheppard, *Multiple Discrimination in the World of Work*, Working Paper No. 66 (OIT, 2011), 7.

170 Susanna Burri y Dagmar Schiek, *Multiple Discrimination in EU Law: Opportunities for Legal Responses to Intersectional Gender Discrimination?* (Comisión Europea), 2009, 15.

171 Sandra Fredman, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-Discrimination Law* (Comisión Europea), 2016, 27-28.

172 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Arabia Saudita*, observación, 2019; *Costa Rica*, solicitud directa, 2019; *Guyana*, observación, 2021; *Honduras*, solicitud directa, 2020; *México*, solicitud directa, 2020; *Países Bajos*, solicitud directa, 2020; *Panamá*, solicitud directa, 2019; *Paraguay*, solicitud directa, 2018; *Perú*, solicitud directa, 2018; *Uruguay*, solicitud directa, 2018.

173 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Eslovenia*, solicitud directa, 2019; *Ghana*, observación, 2021; *Grecia*, observación, 2020; *Kazajstán*, observación, 2020; *Lituania*, solicitud directa, 2020; *Níger*, solicitud directa, 2020; *Nigeria*, solicitud directa, 2019; *Perú*, solicitud directa, 2018; *San Marino*, solicitud directa, 2018; *Suriname*, solicitud directa, 2020; *Tayikistán*, observación, 2020; *Uzbekistán*, solicitud directa, 2021; *Viet Nam*, solicitud directa, 2021.

174 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Argentina*, observación, 2018; *Chile*, solicitud directa, 2018; *Costa Rica*, solicitud directa, 2019; *Guatemala*, solicitud directa, 2020; *Honduras*, solicitud directa, 2020; *Liberia*, solicitud directa, 2021; *México*, solicitud directa, 2020; *Namibia*, solicitud directa, 2018; *Panamá*, solicitud directa, 2021; *Paraguay*, solicitud directa, 2018; *Perú*, solicitud directa, 2021; *República Democrática del Congo*, observación, 2020; *Suriname*, solicitud directa, 2020.

175 CEACR, Convenio núm. 111: *Bangladesh*, solicitud directa, 2019; *Nepal*, solicitud directa, 2019; *Pakistán*, observación, 2015.

176 CEACR, Convenio núm. 111: *Arabia Saudita*, solicitud directa, 2021; *Líbano*, observación, 2018; *México*, solicitud directa, 2020.

177 CEACR, Convenio núm. 111: *Bangladesh*, solicitud directa, 2019; *Iraq*, observación, 2021; *Kuwait*, observación y solicitud directa, 2020; *Libia*, observación, 2019.

178 CEACR, Convenio núm. 111: *Alemania*, observación, 2018; *Arabia Saudita*, observación, 2019.

179 Estudio General de 2012, párr. 748.

180 Por ejemplo, *Albania*, *Eslovenia*, *Georgia*, *Islandia*, *Macedonia del Norte*, *Türkiye* y *Uruguay*. También se prevén revisiones legislativas que incluyan estos conceptos; véase CEACR, Convenio núm. 111: *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*, observación, 2019; *Ucrania*, solicitud directa, 2021; *Uzbekistán*, observación, 2021.

181 *Polonia* (art. 18^{3a} párrs. 3 y 4 del Código del Trabajo).

70. En algunos países, la discriminación múltiple se tiene en cuenta en los procedimientos de control de la aplicación. Por ejemplo, en *Bulgaria*, los casos de discriminación múltiple son examinados por un grupo ampliado de cinco miembros de la Comisión para la Protección contra la Discriminación¹⁸². El Gobierno de *Suecia* indica que, aunque la legislación no contemple explícitamente el concepto, se pueden presentar denuncias por varios motivos de discriminación ante los organismos de control. En *Finlandia*, la Autoridad de Seguridad y Salud en el Trabajo presenta avisos de investigación preliminar a la policía sobre casos que implican distintos motivos de discriminación. En *Türkiye*, la discriminación múltiple se tiene en cuenta en el cálculo de las multas administrativas por casos de discriminación¹⁸³. La Confederación Sindical Internacional (CSI) indica a este respecto que, aunque muchas leyes definen la discriminación con respecto a una multiplicidad de motivos, pocas ofrecen la posibilidad de presentar denuncias de discriminación por motivos combinados. También señala que son pocos los países que han intentado abordar el concepto de discriminación múltiple en su legislación, y que se trata de una cuestión que debe ser abordada de forma más exhaustiva por los Gobiernos y los interlocutores sociales.

71. En algunos países, la discriminación múltiple se tiene en cuenta en el diseño de las medidas políticas. En *España*, el Plan estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 2022-2025 (III PEIEMH) recoge la aplicación del principio de interseccionalidad en la promoción de los derechos de las mujeres para abordar los factores de diversidad, distintos del sexo, que afectan a la igualdad entre mujeres y hombres, y el Plan estratégico de la inspección de trabajo y seguridad social 2021-2023 engloba la actuación en materia de igualdad de género para colectivos vulnerables, con especial referencia a la discriminación múltiple e interseccional. En *Portugal*, la Estrategia Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2021-2025 reconoce que la discriminación múltiple e intersectorial amplifica las situaciones de vulnerabilidad. En el Territorio de la Capital de Australia (*Australia*), el Plan de la Mujer 2016-2026 incluye un enfoque específico sobre las mujeres sometidas a formas de discriminación múltiple.

Reconocimiento creciente de otras formas específicas de discriminación

72. La Comisión también observa que cada vez se prohíben más otras formas específicas de discriminación en la legislación nacional, como la discriminación por asociación¹⁸⁴, la discriminación basada en motivos presuntos¹⁸⁵, la discriminación estructural¹⁸⁶, la segregación¹⁸⁷, la denegación o la falta de ajustes razonables¹⁸⁸, la incitación, la orden o el fomento de la

182 *Bulgaria* (art. 48, 3) de la Ley de Protección contra la Discriminación).

183 *Türkiye* (art. 25 de la Ley núm. 6701).

184 Por ejemplo, en *Irlanda*, el artículo 3, 1), b) de las Leyes de Igualdad de Condición Jurídica y Social se refiere a las situaciones «[...] en las que una persona que está asociada con otra es tratada, en virtud de dicha asociación, de forma menos favorable que una persona que no está asociada es, ha sido o sería tratada en una situación comparable [...]».

185 Por ejemplo, en *Türkiye*, el artículo 2, m) de la Ley núm. 6701 define la «discriminación basada en motivos presuntos».

186 Por ejemplo, en *Albania*, la «discriminación estructural» se define en el artículo 3, 6) de la Ley núm. 10 221 de 2010 como «la forma de discriminación que se refiere a las reglas, normas, rutinas, patrones de actitudes y comportamientos en las instituciones y otras estructuras sociales que, intencionadamente o no, representan obstáculos para que los grupos o las personas alcancen los mismos derechos y oportunidades que los demás grupos o personas, y que contribuyen a obtener resultados menos favorables para ellos, en comparación con otros».

187 Por ejemplo, *Croacia* (art. 5 de la Ley contra la Discriminación de 2008).

188 Por ejemplo, en *Bélgica* (Flandes) (arts. 15 y 16 del Decreto de 10 de julio de 2008 que establece el marco para una política flamenca de igualdad de oportunidades y no discriminación).

discriminación¹⁸⁹ y la discriminación reiterada o prolongada¹⁹⁰. Ciertas leyes también identifican algunas de ellas como formas graves o severas de discriminación¹⁹¹.

73. La definición de discriminación en el empleo y la ocupación incluye todas las formas de discriminación, incluida la discriminación directa y la discriminación indirecta, la discriminación múltiple, así como el acoso basado en la discriminación, al menos por todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a) del Convenio con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación¹⁹².

74. La Comisión señala que, para eliminar efectivamente todas las formas de discriminación, tal como se definen en el Convenio núm. 111, es necesario abordar la discriminación basada en todos los diferentes motivos. A este respecto, las políticas nacionales de igualdad deberían ser lo suficientemente amplias como para garantizar una protección y reparación efectivas en los casos de discriminación interseccional, en particular permitiendo que las denuncias de discriminación se basen en más de un motivo. La adopción de políticas y medidas específicas que contemplan a grupos concretos también ayuda a abordar las formas de discriminación múltiple.

1.2. La igualdad de género y los motivos de discriminación cubiertos por el Convenio

Discriminación por motivo de sexo

75. La discriminación por motivo de sexo incluye las distinciones que se hacen directa o indirectamente en perjuicio o beneficio de un sexo. En los sesenta o más años transcurridos desde la adopción del instrumento, la información proporcionada por los mandantes a la Comisión muestra que la discriminación por motivo de sexo es uno de los principales focos de acción para la aplicación del Convenio. Por ejemplo, gran parte de la información recibida por la Comisión se refiere a la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación por motivo de sexo a través de los planes nacionales de igualdad de género. La Comisión recuerda que, si bien la protección que ofrece el Convenio núm. 111 contra la discriminación se aplica tanto a hombres como a mujeres, la discriminación basada en el sexo tiende a afectar de manera desproporcionada a las mujeres¹⁹³.

76. La Comisión recuerda que la consideración del «sexo» como motivo prohibido de discriminación ha evolucionado para incluir el embarazo y la maternidad, el estado civil y la situación y las cargas de familia¹⁹⁴, así como el acoso sexual como manifestación grave de este tipo de discriminación¹⁹⁵.

77. A lo largo de los años, la comprensión de la discriminación por motivo de sexo también ha evolucionado para abarcar el concepto de género, entendido como los roles y responsabilidades que la sociedad atribuye a un determinado sexo¹⁹⁶. La necesidad de tener en cuenta

189 Por ejemplo, *Dinamarca* (art. 1, 7) de la Ley de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, etc. (Consolidación de 2006) y art. 1, 5) de la Ley de Prohibición de la Discriminación en el Mercado de Trabajo, etc. (modificada en 2014)).

190 Por ejemplo, en *Moldova*, el art. 2 de la Ley núm. 121 de 25 de mayo de 2012 sobre la Garantía de la Igualdad cubre expresamente la discriminación cometida en dos o más ocasiones.

191 Por ejemplo, en *Albania, Croacia, Eslovenia y Moldova*.

192 Véase también Estudio General de 2012, párr. 744.

193 Estudio General de 1988, párr. 38; Estudio General de 2012, párr. 783.

194 OIT, *Documento de información sobre la protección contra la discriminación SOGIESC*, párrs. 115-116.

195 CEACR, Observación general - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), 2003; Estudio General de 2012, párr. 789.

196 OIT, *Documento de información sobre la protección contra la discriminación SOGIESC*, párrs. 117-118; Estudio General de 2012, párr. 782.

las construcciones sociales en torno al sexo y al género a la hora de abordar la discriminación por motivo de sexo ya fue reconocida por la Comisión en sus estudios generales de 1963 y 1988, en los que reconocía que la discriminación por motivo de sexo, que a menudo afecta a las mujeres, se deriva de fuertes creencias tradicionales y de conceptos arcaicos y estereotipados que pueden diferir según el país, la cultura y las costumbres¹⁹⁷. **A lo largo del tiempo, la Comisión ha afirmado a este respecto que la discriminación por motivo de sexo va más allá de las distinciones basadas en las características biológicas (sexo), e incluye también las diferencias de trato en razón de funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo (género)**¹⁹⁸. La Comisión saluda que cada vez más países mencionen explícitamente el «género» entre los motivos de discriminación prohibidos por la legislación nacional¹⁹⁹.

Discriminación por motivo de maternidad, incluido el embarazo

78. La discriminación por motivo de maternidad, incluidos el embarazo y la lactancia, son las formas más evidentes de discriminación por razón de sexo, puesto que, por definición, afectan únicamente a las mujeres²⁰⁰. La discriminación basada en la maternidad sigue siendo para muchas mujeres una experiencia habitual en la que o bien no se las contrata o se las despiden, se las traslada a funciones peor remuneradas, se les niegan oportunidades de ascenso o se las somete a comportamientos sutilmente hostiles²⁰¹. La discriminación por motivo de maternidad se aborda en los Convenios núms. 111 y 183 (*artículo 9*). Por lo tanto, estos instrumentos deben considerarse complementarios en este sentido.

79. En sus anteriores estudios generales sobre la igualdad y la no-discriminación, la Comisión observó que varios países habían introducido explícitamente la maternidad y el embarazo en la legislación nacional como motivos prohibidos de discriminación²⁰². Saluda que esta tendencia haya continuado en muchos países en los últimos años, incluyendo a veces el parto²⁰³. No obstante, la Comisión observa que en varios países aún persisten prácticas discriminatorias relacionadas con la maternidad y el embarazo, como las pruebas de embarazo²⁰⁴.

80. La Comisión observa además que otros motivos de discriminación relacionados con la maternidad se contemplan a veces explícitamente en las legislaciones nacionales, como la lactancia o el amamantamiento²⁰⁵. En algunas jurisdicciones, también se prohíbe la discriminación basada en el disfrute del permiso de maternidad, el permiso parental y el permiso por adopción²⁰⁶. En *Bélgica*, tras las recientes modificaciones de la Ley de 10 de mayo de 2007, los motivos de discriminación prohibidos incluyen la adopción, la procreación médicamente asistida y la maternidad compartida («co-maternidad»). La Comisión observa que los motivos de discriminación relacionados con la maternidad a veces se categorizan o se consideran

197 Estudio General de 1963, párr. 24. Estudio General de 1988, párr. 38.

198 Estudio General de 2012, párr. 782.

199 Por ejemplo, *Albania, Arabia Saudita, Botswana, Bulgaria, Camboya, Colombia, Comoras, Croacia, Cuba, Chequia, Eslovaquia, Eslovenia, Georgia, Ghana, Guatemala, Irlanda, Lituania, Macedonia del Norte, Malasia, Maldivas, Mauricio, México, Montenegro, Pakistán, República Dominicana, Sudáfrica, Tayikistán y Zimbabue*.

200 Estudio General de 2012, párr. 784.

201 OIT, *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, 2022, 95.

202 Estudio General de 1988, párr. 65; Estudio General de 2012, párr. 784.

203 Por ejemplo, *Albania, Australia, Belice, Burkina Faso, Chile, Chequia, Ecuador, El Salvador, Eslovaquia, Francia, Grecia, Honduras, Hungría, Macedonia del Norte, Mauricio, México, Montenegro, Países Bajos, Samoa, Serbia, Suriname y Viet Nam*.

204 Véase el cap. VI de la parte II.

205 Por ejemplo, *Australia, Bahrein, Bélgica, Chile, Chipre y Maldivas*.

206 Por ejemplo, *Grecia, Letonia y Suecia*.

explícitamente como discriminación por motivo de sexo²⁰⁷. Asimismo, en *Letonia*, el trato menos favorable por la concesión de permisos prenatales y de maternidad se considera una discriminación directa por motivo de género²⁰⁸.

81. La Comisión también saluda la introducción en la legislación de algunos países de motivos de discriminación relacionados con la probabilidad o posibilidad de embarazo y maternidad. En *Lituania*, la intención de tener hijos se considera un motivo prohibido de discriminación²⁰⁹. Del mismo modo, en *Australia*, el posible embarazo de una mujer se considera un motivo de discriminación prohibido²¹⁰ y, en las *Maldivas*, la legislación prohíbe la discriminación basada en las posibilidades de embarazo, parto o lactancia²¹¹.

82. La Comisión saluda las medidas adoptadas por los Estados Miembros para prohibir en la legislación la discriminación derivada de la función materna de las mujeres, lo cual es de vital importancia para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres.

Discriminación basada en las habilidades y capacidades físicas, mentales y profesionales y otras características atribuidas a un determinado sexo o género

83. En algunos países, las leyes y las prácticas limitan la contratación de mujeres en general en sectores, empleos u ocupaciones específicas o su acceso a modalidades de trabajo concretas, como las fuerzas policiales, las fuerzas armadas, el trabajo nocturno, el trabajo pesado o el trabajo subterráneo. La Comisión ha expresado anteriormente su preocupación por este fenómeno²¹². **La Comisión observa que las limitaciones generales al trabajo destinadas a proteger a las mujeres en general debido a su sexo o género se basan en percepciones estereotipadas sobre sus capacidades y su papel adecuado en la sociedad, son contrarias al Convenio núm. 111 y constituyen obstáculos para la contratación y el empleo de las mujeres**²¹³. Estas limitaciones o restricciones también pueden alimentar las desigualdades de género, ya que perpetúan la visión tradicional del papel de los hombres y del papel de las mujeres, reducen las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo y a menudo dificultan el acceso de las mujeres a los trabajos mejor remunerados²¹⁴.

84. Las percepciones estereotipadas sobre las capacidades de los hombres y de las mujeres pueden interferir a la hora de determinar el diferente impacto de los peligros y riesgos profesionales para cada género. Por ejemplo, los enfoques sobre la manipulación manual de cargas solían establecer límites máximos diferentes para hombres y mujeres, que probablemente se basaban en una percepción de debilidad física de las mujeres. La normativa moderna se ha alejado de tales distinciones y ha evolucionado hacia un enfoque preventivo y de evaluación de riesgos basado en normas técnicas y en la opinión médica, que tiene en cuenta diversos factores individuales, como el sexo, el estado de salud general, la edad, la experiencia laboral y las lesiones anteriores²¹⁵. Por lo tanto, es esencial garantizar la ausencia de prejuicios de

207 Por ejemplo, *Bélgica*, *Canadá*, *Chipre*, *Estados Unidos de América* y *Países Bajos*.

208 *Letonia* (art. 29, 5) de la Ley del Trabajo de 1994).

209 *Lituania* (art. 26 de la Ley núm. XII-2470, de 21 de junio de 2016, para establecer y aplicar el Código del Trabajo).

210 *Australia* (art. 10 de la Ley de Permiso de Maternidad (Empleados de la Commonwealth) de 1973).

211 *Maldivas* (art. 9, a) de la Ley de Igualdad de Género núm. 18/2016).

212 Estudio General de 2012, párr. 788.

213 Estudio General de 2012, párr. 839.

214 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 195.

215 Valentina Forastieri, *Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health* (OIT, 2010), 5; OIT y Asociación Internacional de Ergonomía, *Principles And Guidelines For Human Factors/Ergonomics (HFE) Design And Management Of Work Systems*, 2021, 44; OIT, *Instrumentos relativos al peso máximo*, Nota técnica 8, Tercera reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (MEN), 2017, 4.

género a la hora de identificar las diferencias de género en los riesgos de salud y seguridad en el trabajo. La educación, la formación y la sensibilización que conducen al desmantelamiento de las concepciones estereotipadas de los trabajos considerados «masculinos» y «femeninos», así como los nuevos desarrollos tecnológicos y otras tendencias demográficas y sociales, contribuirán probablemente a una participación más igualitaria de hombres y mujeres en todos los sectores y ocupaciones.

85. La prohibición general de que las mujeres trabajen en condiciones peligrosas o difíciles se ha presentado a menudo como una medida para proteger su seguridad y salud en el trabajo (SST)²¹⁶. Trabajar en condiciones peligrosas o difíciles puede conllevar riesgos que afectan a la salud de cualquier trabajador, independientemente de su sexo. A veces, los mismos riesgos pueden afectar de forma diferente a la salud física y psicológica de las mujeres y los hombres²¹⁷. Del mismo modo, hay muchos riesgos en el lugar de trabajo que pueden afectar a la salud reproductiva de ambos sexos (entre ellos, los pesticidas, los metales, los tintes y los disolventes, el ruido y las vibraciones, las radiaciones y las enfermedades infecciosas) y, al mismo tiempo, algunos pueden afectar de forma diferente a los órganos genitales y a la salud y las facultades reproductivas de hombres y mujeres²¹⁸. A este respecto, la Comisión recuerda que las medidas destinadas a proteger la maternidad en sentido estricto (es decir, el embarazo y la lactancia) entran en el ámbito de aplicación del artículo 5 del Convenio núm. 111, y se remite al capítulo VI de la parte II del presente informe, en el que se examinan con más detalle las medidas de protección de la maternidad²¹⁹.

86. Las disposiciones relativas a la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o difíciles deben tener como objetivo la protección de la salud y la seguridad, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres en el trabajo, teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferencias de género con respecto a los riesgos específicos para su salud. Las listas de tipos de trabajo u ocupaciones prohibidas por el peligro que suponen para la salud, incluida la salud reproductiva, deben determinarse sobre la base de los resultados de una evaluación que esté basada en pruebas y avances científicos, así como en avances tecnológicos, que demuestre que existen riesgos específicos para la salud de las mujeres y, en su caso, de los hombres. Las restricciones al empleo, más allá de la protección de la maternidad en sentido estricto, son contrarias al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, a menos que sean auténticas medidas de protección de la salud de los hombres y de las mujeres²²⁰.

87. Otro ámbito importante en el que existían prohibiciones generales de la participación de las mujeres es el trabajo nocturno. Si bien los instrumentos de la OIT adoptaron inicialmente el punto de vista de que el trabajo nocturno debía prohibirse a las mujeres para su propia protección, esta política ha evolucionado hasta el punto de que ha quedado claro que es contraria al principio de igualdad entre hombres y mujeres y que inhibe la igualdad de acceso de

216 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Níger*, solicitud directa, 2020; *República Árabe Siria*, solicitud directa, 2019.

217 Véanse, por ejemplo, respecto de las diferencias de género en la exposición a los riesgos de trastornos musculoesqueléticos o a los riesgos psicosociales: OIT, [10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health](#), 2013, 9-13.

218 OIT, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice*; Forastieri, *Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health*; OIT, [Exposure to Hazardous Chemicals at Work and Resulting Health Impacts: A Global Review](#), 2021.

219 En relación con la limitación del trabajo de las mujeres en sectores específicos para prevenir los riesgos de violencia y acoso, véase Recomendación núm. 206, párr. 12.

220 A este respecto, la Comisión ha señalado anteriormente, en relación con la aplicación del Convenio núm. 89, que las medidas de protección aplicables al empleo nocturno de las mujeres que van más allá de la protección de la maternidad y se basan en percepciones estereotipadas sobre las capacidades profesionales y el papel de las mujeres en la sociedad violan el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Véase OIT, [Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro: Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, Informe III (Parte B), 2018 (en adelante, «Estudio General de 2018»), párr. 545. Véase también CEACR, Convenio núm. 111: *Qatar*, solicitud directa, 2018.

las mujeres a determinados empleos. Esta evolución puede observarse en los instrumentos de la OIT relacionados con el trabajo nocturno. Mientras que el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), prohíbe el empleo de las mujeres durante la noche en las empresas industriales, el Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89 abre la posibilidad de que las mujeres trabajen de noche en determinadas condiciones delimitadas. El más reciente, el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), no prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres, sino que amplía el alcance de las medidas a adoptar para que se apliquen a casi todos los trabajadores y todas las ocupaciones²²¹. Demuestra un cambio importante de un enfoque puramente protector en relación con el empleo de las mujeres a otro basado en la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres y en la eliminación de leyes y prácticas discriminatorias²²².

88. La Comisión observa que algunos de los países que han instaurado la prohibición general del trabajo nocturno para las mujeres han ratificado el Convenio núm. 89, que establece dicha prohibición. A este respecto, la Comisión se ha referido a sus comentarios relativos al Convenio núm. 111, y ha recordado que las medidas de protección aplicables al empleo nocturno de las mujeres que van más allá de la protección de la maternidad y se basan en percepciones estereotipadas sobre las capacidades profesionales y el papel de las mujeres en la sociedad violan el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres²²³.

89. En consecuencia, la Comisión invita a los países a examinar sus disposiciones legislativas que prohíben el trabajo nocturno para todas las mujeres a la luz del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación²²⁴. La Comisión alienta a estos Gobiernos a considerar la posibilidad de denunciar el Convenio núm. 89 en la próxima ventana de denuncia²²⁵. También incita a estos Gobiernos a que consideren la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 171 o, si esto no es posible, el Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89.

90. Eliminar las restricciones legales al acceso de las mujeres al trabajo remunerado en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos es un paso fundamental para acelerar la participación de las mujeres en el empleo y en trabajos mejor remunerados²²⁶. La Comisión saluda el hecho de que, en línea con la tendencia ya identificada en el Estudio General de 1988²²⁷, varios países hayan derogado las disposiciones legislativas que prohíben determinados trabajos u ocupaciones a las mujeres²²⁸. Sin embargo, le preocupa que, según los datos de que dispone la OIT, sigan existiendo leyes y prácticas discriminatorias en un gran

221 Para una visión general de la evolución de las normas internacionales del trabajo sobre el trabajo nocturno de las mujeres, véase OIT, *Trabajo nocturno de las mujeres en la industria: Estudio General de las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y al Protocolo, 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948*, Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, 2001, párrs. 34-64.

222 Estudio General de 2018, párr. 418.

223 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 89: *Burundi*, solicitud directa, 2019; *Emiratos Árabes Unidos*, solicitud directa, 2020; *Líbano*, solicitud directa, 2021; *Mauritania*, solicitud directa, 2021; *Túnez*, solicitud directa, 2019.

224 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 89: *Mauritania*, solicitud directa, 2021; CEACR, Convenio núm. 171: *Montenegro*, solicitud directa, 2021. Véase también OIT, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, 2014, 90-92 (un [resumen analítico](#) está disponible en español).

225 Como la anterior ventana de denuncia fue entre el 27 de febrero de 2021 y el 27 de febrero de 2022, la próxima ventana de denuncia será el 27 de febrero de 2031 al 27 de febrero de 2032.

226 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 64.

227 Estudio General de 1988, párr. 101.

228 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Arabia Saudita*, observación, 2021; *Chipre*, solicitud directa, 2019; *Mongolia*, solicitud directa, 2021; *República de Moldova*, observación, 2020; *Tayikistán*, solicitud directa, 2020; *Viet Nam*, observación, 2021.

número de países²²⁹, inclusive en relación con el trabajo nocturno²³⁰, el trabajo subterráneo²³¹, y el trabajo pesado²³².

91. Incluso cuando no existen prohibiciones legales sobre el empleo de mujeres y hombres, la Comisión recuerda que los conceptos arcaicos y estereotipados y las construcciones sociales y culturales relativas a las capacidades, las aptitudes y las funciones de los hombres y las mujeres pueden orientarlas indirectamente hacia determinados ámbitos de la educación y el empleo. Esto puede conducir a una concentración de hombres y mujeres en determinadas ocupaciones o sectores, lo que también se conoce como «segregación ocupacional horizontal»²³³. No obstante, la Comisión observa que las limitaciones al trabajo de las mujeres se basan a menudo en normas y estereotipos de género relacionados con los papeles que la sociedad atribuye a hombres y mujeres, en preocupaciones o prejuicios relacionados con la moral de las mujeres, así como en las opiniones sociales sobre las aptitudes que se consideraran aceptables para las mujeres o que son típicamente «masculinas» o «femeninas». En este sentido, la Comisión destaca que llevar a cabo actividades de sensibilización para hacer frente a los estereotipos de género y promover el cambio hacia culturas y sociedades basadas en la igualdad de género es tan necesario como la eliminación de los obstáculos legales para el acceso de las mujeres a sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicas²³⁴.

92. La Comisión recuerda que los hombres y las mujeres deben tener derecho a trabajar en condiciones seguras y saludables y a ejercer libremente cualquier empleo o profesión, y que las disposiciones que excluyen a los hombres o a las mujeres no deben basarse en estereotipos y prejuicios negativos sobre sus funciones²³⁵. El principio de igualdad de género exige que las medidas de protección no tengan en la práctica el efecto de excluir a las personas de determinados puestos de trabajo u ocupaciones o de constituir un obstáculo para su contratación o promoción, basándose en supuestos estereotipados sobre su sexo o género, su función y capacidades, o sobre lo que es «adecuado a su naturaleza».

93. En relación con esto, la Comisión saluda la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2022 de incluir un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo²³⁶.

229 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 64-65. Véase, por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Afganistán*, observación, 2018; *Albania*, solicitud directa, 2020; *Bahrein*, observación, 2017 y 2018; *Benin*, solicitud directa, 2019; *Federación de Rusia*, observación, 2018; *Georgia*, solicitud directa, 2020; *Iraq*, observación, 2021; *Madagascar*, solicitud directa, 2016; *Mauricio*, solicitud directa, 2020; *Nigeria*, solicitud directa, 2021; *Papua Nueva Guinea*, solicitud directa, 2021; *República Democrática del Congo*, solicitud directa, 2020; *República Democrática Popular Lao*, solicitud directa, 2020; *Ucrania*, solicitud directa, 2018.

230 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Bahrein*, observación, 2017; *Belice*, solicitud directa, 2021; *Emiratos Árabes Unidos*, solicitud directa, 2021; *Guinea*, solicitud directa, 2020; *Iraq*, observación, 2021; *Madagascar*, solicitud directa, 2021; *Nigeria*, solicitud directa, 2021; *Papua Nueva Guinea*, solicitud directa, 2021.

231 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Bahrein*, observación, 2017; *Nigeria*, solicitud directa, 2021. La Comisión toma nota de que el Convenio núm. 45, que prohíbe el trabajo subterráneo de las mujeres, ha sido clasificado como superado por el mecanismo de examen de las normas y se propone su derogación para que sea debatida por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 113.ª reunión, en 2024. Véase OIT, *Instrumentos sobre seguridad y salud en la minería*, Nota técnica 1.1, Cuarta Reunión del Grupo de trabajo tripartito del MEN, 2018.

232 CEACR, Convenio núm. 111: *Papua Nueva Guinea*, solicitud directa, 2021.

233 Estudio General de 1988, párr. 38.

234 Véase OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 64; OIT, *Discriminación en materia de empleo y ocupación*, Informe VII (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 40.ª reunión, 1957 (en adelante, «Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 111»), 13.

235 Estudio General de 2012, párr. 788.

236 OIT, *Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, 2022.

Discriminación por motivo del estado civil o la situación matrimonial y de la situación familiar y las cargas de familia

94. Si bien el Convenio núm. 111 prevé en el artículo 5 la adopción de medidas especiales de protección o asistencia para las personas que, debido a sus responsabilidades familiares, requieran protección o asistencia especial, no incluye expresamente en el artículo 1 el estado civil, la situación matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares como motivos prohibidos de discriminación, lo que es una de las razones por las cuales se elaboró el Convenio núm. 156²³⁷. A pesar de la ausencia de tales motivos en el texto de los instrumentos, la Comisión ha reconocido anteriormente que la discriminación por motivo de sexo incluye las distinciones basadas en el estado civil, la situación matrimonial, la situación familiar y las responsabilidades por personas a cargo, cuando dan lugar a la imposición de un requisito o condición a personas de determinado sexo²³⁸. Aunque la discriminación basada en estos motivos puede afectar tanto a hombres como a mujeres, históricamente ha afectado de forma desproporcionada a las mujeres, ya que suele estar relacionada con el papel que se espera de los hombres y de las mujeres en la sociedad y en la familia. En la mayoría de las sociedades, se atribuye a las mujeres el papel de cuidadoras en la familia, ya sea por actitudes sociales ligadas al género, o por el hecho de que suelen ganar menos (de ahí que quedarse en casa represente una menor pérdida de ingresos familiares si tienen que dejar o reducir su trabajo para cumplir con las responsabilidades de cuidado)²³⁹.

95. En relación con el estado civil y la situación matrimonial, los trabajos preparatorios para el Convenio núm. 111 señalaron que la discriminación contra las mujeres casadas puede tener su origen, por ejemplo, en la consideración de que son miembros inestables de la fuerza de trabajo debido a sus compromisos domésticos en conflicto, o en la consideración de que las mujeres casadas están mantenidas económicamente por sus maridos (es decir, que no necesitan realmente trabajar), y no deben aceptar trabajos que podrían servir de apoyo a otros cabezas de familia y a las personas solteras²⁴⁰. Estos puntos de vista conducen generalmente a disposiciones discriminatorias que afectan a las mujeres casadas, como prohibiciones o limitaciones para trabajar, un trato diferente respecto a las condiciones de trabajo y las prestaciones, o la posibilidad de rescindir el empleo en caso de matrimonio. Algunos ejemplos son las disposiciones legislativas que exigen el permiso del marido antes de que su esposa pueda aceptar determinados puestos de trabajo, la legislación que prohíbe a las mujeres casadas acceder a la administración pública o que restringe el derecho de las mujeres casadas a acceder, poseer y controlar bienes, recursos y activos, y las cláusulas contractuales que prevén el cese del empleo de las mujeres cuando contraen matrimonio²⁴¹.

96. La Comisión saluda los avances realizados en los últimos años en la eliminación de estas disposiciones y prácticas. Por ejemplo, en relación con la *República Democrática del Congo*, la Comisión tomó nota con satisfacción de la adopción de la Ley núm. 008, de 15 de julio de 2016, por la que se modifica el Código de la Familia, y de la adopción de la Ley núm. 16/013, de 15 de julio de 2016, por la que se dicta el Reglamento del personal de los funcionarios del Estado, ya que ambas medidas extinguieron el requisito de la autorización del marido para que la mujer pueda trabajar en la administración pública²⁴². En el *Gabón* se ha modificado el

237 El preámbulo del Convenio núm. 156 indica que: «Recordando que [el Convenio núm. 111] no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto».

238 Estudio General de 2012, párr. 787; Estudio Especial de 1996, párr. 38; Estudio General de 1988, párr. 41.

239 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 95 y 96.

240 Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 111, 14.

241 Estudio General de 2012, párr. 787; OIT, Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 111, 14; OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*.

242 CEACR, Convenio núm. 111: *República Democrática del Congo*, observación, 2018.

Código de la Familia para que las mujeres casadas puedan ser cabezas de familia y ejercer una profesión de su elección²⁴³. En *Côte d'Ivoire* se ha derogado el artículo 67 del Código Civil, que prohibía a las mujeres casadas ejercer una profesión distinta a la del marido si el tribunal la considera «contraria al interés de la familia». Sin embargo, la Comisión observa que disposiciones de este tipo siguen vigentes en varios países²⁴⁴.

97. Del mismo modo, la exigencia del matrimonio u otras uniones civiles para acceder a determinados acuerdos o prestaciones laborales (por ejemplo, prestaciones para el cónyuge del trabajador) también puede dar lugar a una discriminación indirecta basada en la orientación sexual y la identidad de género, especialmente en los países en los que no se permite a las parejas del mismo sexo formalizar legalmente su unión²⁴⁵. La Comisión recuerda a este respecto las indicaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en el sentido de que los Estados partes están obligados a abordar los aspectos discriminatorios basados en el sexo y en el género de las diversas formas de familia y de relaciones familiares, y que ciertas formas de relación, tales como las relaciones entre personas del mismo sexo, no están aceptadas jurídica, social o culturalmente en un número considerable de Estados partes²⁴⁶.

98. La discriminación basada en la situación familiar y las responsabilidades familiares suele estar vinculada a la discriminación por motivo de sexo, ya que la situación familiar y las responsabilidades de las mujeres afectan especialmente a su empleo, su promoción y su situación en el mundo del trabajo. Esto se debe principalmente a la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado en el hogar, incluido el cuidado de los niños y de otros miembros de la familia, lo que al mismo tiempo está vinculado a las normas sociales y de género que definen la división del trabajo dentro del hogar²⁴⁷. La falta de políticas y servicios para promover la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado también hace recaer de forma desproporcionada las responsabilidades familiares en las mujeres.

99. Si bien la prohibición de la discriminación basada en el estado civil, la situación matrimonial, la situación familiar y las responsabilidades familiares estaba originalmente vinculada a la discriminación por motivo de sexo –en parte porque es uno de los motivos de discriminación enumerados en el Convenio núm. 111–, el estado civil²⁴⁸, la situación matrimonial²⁴⁹, la situación

243 Paula Tavares, «[Gabon Revises Legislation to Protect Women and Increase their Economic Role](#)», *Banco Mundial Blogs* (blog), 2 de marzo de 2022. Véase también, CEACR, Convenio núm. 111: *Gabón*, observación, 2020.

244 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *República Islámica del Irán*, observación, 2021; *República Árabe Siria*, solicitud directa, 2019. Véase también Banco Mundial, [Women, Business and the Law 2022](#), 2022, 22, que señala que en 18 economías un marido puede impedir legalmente que su mujer trabaje (un [resumen ejecutivo](#) está disponible en español).

245 OIT, [Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer \(LGBTIQ+\) en el mundo del trabajo: Una guía de aprendizaje](#), 2022, 27.

246 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, «[Recomendación general núm. 29 relativa al artículo 16 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer \(Consecuencias económicas del matrimonio, las relaciones familiares y su disolución\)](#)», CEDAW/C/GC/29, 2013, párrs. 18 y 24.

247 OIT, [El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente](#), 2019.

248 Por ejemplo, *Albania, Argelia, Australia, Bahamas, Belice, Botswana, Bulgaria, Burkina Faso, China, Croacia, Chequia, Dominica, Eslovaquia, Eswatini, Georgia, Grecia, Granada, Guatemala, Guyana, Letonia, Lituania, Maldivas, Marruecos, Mauricio, Mongolia, Montenegro, Macedonia del Norte, Países Bajos, Portugal, República Democrática Popular Lao, Samoa, Santo Tomé y Príncipe, Serbia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Trinidad y Tabago, Türkiye, Turkmenistán, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe*.

249 Por ejemplo, *Angola, Bélgica, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Irlanda, México, Países Bajos, Panamá, Portugal, Suiza y Venezuela (República Bolivariana de)*.

familiar (o las circunstancias familiares)²⁵⁰ y las responsabilidades familiares²⁵¹ se reconocen cada vez más en las legislaciones nacionales como motivos expresamente prohibidos de discriminación. A veces, se utiliza otra terminología similar, como «estatus familiar»²⁵² o conceptos relacionados²⁵³. La Comisión también observa que, en algunos países, las cuestiones específicas relacionadas con las responsabilidades familiares se reconocen como motivos prohibidos de discriminación en la legislación. Por ejemplo, en *Bélgica*, *Chequia* y *Hungría*, la legislación se refiere explícitamente a la discriminación por motivo de paternidad²⁵⁴; en *Grecia*, se refiere al permiso para criar o cuidar a los hijos y a la acogida²⁵⁵, y en *Suecia*, se prohíbe el trato desfavorable por motivos relacionados con el permiso parental²⁵⁶.

100. La Comisión saluda estos avances, ya que el reconocimiento de estos motivos independientes amplía la protección contra la discriminación que se produce simplemente por el estado civil o la situación matrimonial, o por la situación o las cargas de familia de una persona, independientemente de que dicha discriminación tenga consecuencias para las personas de un sexo o género determinado. Por lo tanto, proporciona una mayor seguridad jurídica para que los trabajadores puedan hacer uso de su derecho a la no discriminación.

101. En lo que respecta a las circunstancias específicas cubiertas por todos y cada uno de los motivos, la Comisión recuerda que, si bien existe una referencia explícita a las cargas de familia en el Convenio núm. 111 (artículo 5), a las responsabilidades familiares en el Convenio núm. 156, y al estado matrimonial y a la situación familiar en la Recomendación núm. 165, estos instrumentos no proporcionan definiciones de dichos términos. Los instrumentos sobre los trabajadores con responsabilidades familiares solo indican en relación con qué personas se considera que existen estas responsabilidades. La legislación nacional rara vez ofrece una definición de «estado matrimonial» o «estado civil», de «situación familiar» o de «responsabilidades familiares» como motivos de discriminación y, cuando lo hace, las perspectivas y los términos se utilizan a veces de forma intercambiable. Por ejemplo, en *Guyana*, *Irlanda*, *Nueva Zelandia*, *la República de Corea*, *Sudáfrica* y *Trinidad y Tabago*, el estado civil y matrimonial incluye una serie de situaciones vinculadas en las relaciones (estar soltero, casado, separado, divorciado, viudo, ser pareja de hecho o ex pareja de hecho, así como ser parejas de hecho o matrimonios). *Guyana* y *Nueva Zelandia* cubren explícitamente las responsabilidades hacia los miembros de la familia dependientes bajo los términos «responsabilidades familiares» y «situación familiar», respectivamente²⁵⁷. En *Bulgaria*, el estado matrimonial incluye tanto la situación de la relación conyugal como el cuidado de un descendiente, ascendiente o pariente en línea colateral hasta el tercer grado que es dependiente debido a la edad o discapacidad²⁵⁸. En *Letonia*, el Gobierno informa de que el

250 Por ejemplo, *Azerbaiyán*, *Cabo Verde*, *Camboya*, *Francia*, *Honduras*, *México*, *Países Bajos*, *Portugal*, *Senegal*, *Suiza* y *Togo*.

251 Por ejemplo, *Australia*, *Azerbaiyán*, *Belice*, *Benin*, *Bolivia (Estado Plurinacional de)*, *Bosnia y Herzegovina*, *Chequia*, *Estonia*, *Granada*, *Guyana*, *Luxemburgo*, *Malí*, *México*, *Nicaragua*, *Samoa*, *Seychelles*, *Sudáfrica*, *Sudán del Sur*, *Viet Nam* y *Zambia*.

252 Por ejemplo, *Bosnia y Herzegovina* (Distrito de Brcko), *Bulgaria*, *Canadá*, *Croacia*, *Chequia*, *Eslovaquia*, *Federación de Rusia*, *Irlanda*, *Lituania*, *Macedonia del Norte*, *Mauricio*, *Montenegro*, *Nueva Zelandia*, *República Centroafricana*, *Santo Tomé y Príncipe* y *Serbia*.

253 Por ejemplo, respecto a las «obligaciones familiares»: *Bosnia y Herzegovina* (Federación de Bosnia y Herzegovina), *Maldivas* y *Serbia*; y respecto a las «responsabilidades del cuidador»: *Australia*.

254 *Bélgica* (art. 4 de la ley de 10 de mayo de 2007, modificada en 2020), *Chequia* (art. 18 del Código Laboral) y *Hungría* (art. 8 de la Ley núm. CXXV de 2003).

255 *Grecia* (art. 18 de la Ley núm. 38/96/2010).

256 *Suecia* (art. 16 de la Ley de Permiso Parental de 1995).

257 *Guyana* (art. 2 de la Ley de Prevención de la Discriminación, cap. 90:08) y *Nueva Zelandia* (art. 21, 1), b) de la Ley de Derechos Humanos de 1993).

258 *Bulgaria* (punto 13 de las Disposiciones Adicionales de la Ley de Protección contra la Discriminación).

término «estado matrimonial» utilizado en los artículos 7 y 29 de la Ley del Trabajo abarca tanto el estado civil como la situación familiar, mientras que las responsabilidades familiares podrían estar cubierta por el término «otras circunstancias» en la lista no exhaustiva de motivos de discriminación.

102. En cuanto a la diferencia entre situación familiar y responsabilidades familiares, la Comisión recuerda que en su estudio especial de 1996 se refería a las «responsabilidades respecto de las personas a cargo»²⁵⁹, lo que parece implicar que la situación familiar es un concepto más amplio que incluye, pero no se limita, a las responsabilidades familiares. Además de definir «estado matrimonial» (véase el párrafo anterior), la legislación de *Sudáfrica* define además «situación familiar» como «la pertenencia a una familia y los derechos y expectativas sociales, culturales y legales asociados a dicho estado» y «responsabilidades familiares» como «la responsabilidad [de una persona] en relación con el cónyuge, la pareja, la persona a cargo, el hijo u otros miembros de su familia respecto a los cuales [dicha persona] es responsable del cuidado y apoyo»²⁶⁰. La Comisión remite además al capítulo II de la parte I.

Orientación sexual, identidad de género y condición intersexual

103. La Comisión recuerda que, ya en 1988, observó que algunos países habían adoptado leyes que prohibían la discriminación por motivos de orientación sexual. Esta tendencia la observó también la Comisión en 1996, así como en 2012 en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Desde entonces, ha observado una clara tendencia a incluir en la legislación y las políticas nacionales otros motivos de discriminación prohibidos, como la orientación sexual y la identidad de género, de conformidad con el artículo 1, 1), b) del Convenio. Más recientemente, la Comisión ha comentado bajo el artículo 1, 1), a) las medidas adoptadas en varios países con respecto a la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género²⁶¹. La Comisión observa que cada vez se adoptan más medidas a nivel nacional para prevenir y prohibir la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género²⁶². A nivel internacional, también se han producido avances en este sentido en la labor llevada a cabo por los órganos de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas²⁶³ y el Consejo de Derechos Humanos²⁶⁴.

104. La Comisión toma nota del glosario de definiciones contenido en la guía de aprendizaje de la OIT titulada *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: Una guía de aprendizaje*, que incluye los siguientes conceptos:

259 Estudio Especial de 1996, párr. 37.

260 *Sudáfrica* (art. 1 de la Ley de promoción de la igualdad y prevención de la discriminación injusta).

261 CEACR, Convenio núm. 111: *Chile*, observación, 2018; *Chipre*, solicitud directa, 2019; *España*, solicitud directa, 2018; *Georgia*, observación, 2020; *Guyana*, observación, 2020; *Jamaica*, solicitud directa, 2020; *Namibia*, solicitud directa, 2020; *Portugal*, solicitud directa, 2019.

262 OIT, *Documento de información sobre la protección contra la discriminación SOGIESC*, párr. 86.

263 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias*, E/C.12/GC/23, 2016, párr. 11; Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación general núm. 20 sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales*, E/C.12/GC/20, 2009, párr. 11; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general N° 28, CEDAW/C/GC/28, 2010, párr. 18.

264 El mandato especial del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género fue establecido en 2016 y renovado en 2019. Véase Asamblea General de las Naciones Unidas, *Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 30 de junio de 2016 N° 32/2: Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género*, A/HRC/RES/32/2, 2016, y *Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 12 de julio de 2019 N° 41/18: Mandato del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género*, A/HRC/RES/41/18, 2019.

Género	Los roles, comportamientos, actividades y cualidades socialmente contruidos que una sociedad determinada considera apropiados para las personas según el sexo que se les asignó al nacer. El género es fluido, y cambia con el tiempo y las culturas; por ejemplo, evoluciona lo que se considera masculino y femenino.
Identidad de género	Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, y que puede corresponder, o no, con el sexo que se le asignó al nacer o con el género que le ha atribuido la sociedad. Incluye la percepción del propio cuerpo.
Trans/transgénero	Términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género difiere de la que se asocia típicamente con el sexo asignado al nacer. Términos genéricos utilizados para describir una concepción interna del género propio que difiere del sexo asignado al nacer y/o del género atribuido a la persona por la sociedad.
Transexual	Término más antiguo utilizado en las Américas que prefieren algunas personas cuya identidad de género difiere del sexo asignado. Para algunas personas, hace referencia a quienes han experimentado una modificación a través de medios médicos o quirúrgicos. A diferencia de «transgénero», el término «transexual» no es genérico.
Expresión de género	Manera en que una persona expresa su género. Esto puede incluir el comportamiento y la apariencia externa, como la vestimenta, el cabello, el maquillaje, el lenguaje corporal y la voz. El nombre de una persona y sus pronombres también pueden expresar su género.
Orientación sexual	Capacidad duradera de cada persona de sentir una atracción y tener unos sentimientos románticos, emocionales y/o físicos profundos por otras personas. Abarca la hetero-homo-bi-pan-y-asexualidad, así como otras expresiones muy diversas.
Sexo	Clasificación de una persona en función de que tenga características sexuales femeninas, masculinas y/o intersexuales. Si bien a los bebés se les suele asignar el sexo masculino o femenino al nacer sobre la base de la apariencia de su anatomía externa, el sexo de una persona es una combinación de diversas características sexuales corporales.
Características sexuales	Las características físicas de cada persona relacionadas con el sexo, incluidos los cromosomas, las gónadas, las hormonas sexuales, los genitales y las características físicas secundarias que surgen con la pubertad.
Intersexual	Persona nacida con características sexuales que no corresponden a las definiciones típicas del cuerpo masculino y femenino. «Intersexual» es un término genérico utilizado para describir una gran diversidad de variaciones corporales naturales. Existen más de 40 variaciones intersexuales.

FUENTE: OIT, [Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer \(LGBTIQ+\) en el mundo del trabajo](#), 2022, anexo 1.

105. La Comisión observa que la legislación de algunos países contempla explícitamente la orientación sexual y la identidad de género como motivos prohibidos de discriminación²⁶⁵. En otros, solo se cubre la discriminación basada en la orientación sexual²⁶⁶. La protección contra este tipo de discriminación se ha elevado a veces al nivel constitucional, por ejemplo, en los siguientes países: *México* por el motivo de las preferencias sexuales; *Sudáfrica* y *San Marino* por la orientación sexual; el *Estado Plurinacional de Bolivia*, *Cuba* y el *Ecuador* por la orientación sexual y la identidad de género, y *Fiji* por la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género²⁶⁷. En otros países se están estudiando proyectos de ley al respecto²⁶⁸.

106. En algunos países se prohíbe la discriminación por otros motivos relacionados con la orientación sexual y la identidad de género, como la expresión sexual o de género²⁶⁹, la identidad transgénero o transexual²⁷⁰, el cambio de sexo²⁷¹, la reasignación de género²⁷², las preferencias o tendencias sexuales²⁷³, y la sexualidad²⁷⁴. En relación con esta gran variedad de conceptos, la Comisión recuerda que, mientras que las definiciones del motivo «orientación sexual» son bastante coherentes en la legislación de los distintos países, las definiciones de «identidad de género» y de «expresión de género» varían en gran medida, pero en general se considera que incluyen, aunque no se limitan a ello, los casos en los que se ha producido una reasignación de género o una cirugía de reasignación de sexo²⁷⁵.

107. La Comisión recuerda que, en algunas ocasiones, la discriminación basada en los motivos mencionados anteriormente se ha abordado como una forma de discriminación por motivo de sexo o de género²⁷⁶. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha indicado igualmente en varias comunicaciones que la discriminación por motivo de orientación sexual y de identidad de género están incluidas en la discriminación por razón de sexo²⁷⁷. Por lo que respecta a las prácticas nacionales, se ha considerado que la discriminación por motivo de sexo incluye la discriminación basada en el cambio de sexo o en la reasignación de género en *Bélgica*, *Grecia*,

265 Por ejemplo, *Australia*, *Bélgica*, *Bolivia (Estado Plurinacional de)*, *Canadá*, *Chile*, *Ecuador*, *Finlandia*, *Francia*, *Honduras*, *Hungría*, *Islandia*, *Montenegro*, *Macedonia del Norte*, *Portugal* y *Serbia*.

266 Por ejemplo, *Albania*, *Argentina*, *Bolivia (Estado Plurinacional de)*, *Bosnia y Herzegovina*, *Botswana*, *Bulgaria*, *Canadá*, *Colombia*, *Costa Rica*, *Croacia*, *Cuba*, *Chipre*, *Chequia*, *Dinamarca*, *Eslovaquia*, *Estonia*, *Georgia*, *Irlanda*, *Letonia*, *Lituania*, *Luxemburgo*, *Mauricio*, *Mongolia*, *Polonia*, *República de Moldova*, *Seychelles*, *Sudáfrica*, *Suecia*, *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte* y *Venezuela (República Bolivariana de)*. México (prohíbe la homofobia como una forma de discriminación).

267 Por ejemplo, *Bolivia (Estado Plurinacional de)* (art. 14 de la Constitución); *Cuba* (art. 42 de la Constitución de 2019); *Ecuador* (art. 11.2 de la Constitución); *Fiji* (art. 26.3 de la Constitución de 2013); *México* (art. 1 de la Constitución Política); *San Marino* (art. 4 de la Declaración de Derechos Ciudadanos de 1974, modificada en 2019), y *Sudáfrica* (art. 9 de la Constitución).

268 CEACR, Convenio núm. 111: *España*, solicitud directa, 2021; *Guyana*, solicitud directa, 2021; *India*, solicitud directa, 2019.

269 Por ejemplo, *Bélgica (Flandes)*, *Bosnia y Herzegovina*, *Canadá*, *Eslovenia*, *Finlandia*, *Islandia*, *Malta*, *Mongolia*, *Noruega*, *Países Bajos* y *Portugal*.

270 *Australia* (Nueva Gales del Sur) (discriminación contra personas transgénero), *Bélgica (Flandes)* (discriminación por transexualidad), *Suecia* (discriminación basada en la identidad o expresión transgénero).

271 Por ejemplo, *Bélgica* y *Luxemburgo*.

272 Por ejemplo, *Malta* y *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*.

273 Por ejemplo, *Israel* y *México* (tendencias sexuales).

274 Por ejemplo, *Australia* (Queensland).

275 OIT, *Documento de información sobre la protección contra la SOGIESC*, párrs. 88-95. Véase, por ejemplo, *Argentina* (art. 2 de la Ley 26.743) y *Bolivia (Estado Plurinacional de)* (art. 3 de la Ley 807 de 2016).

276 OIT, *Documento de información sobre la protección contra la SOGIESC*, párrs. 76-85; Estudio General de 2012, párr. 824.

277 *Toonen v. Australia*, Comunicación núm. 488/1992, CCPR/C/89/D/1361/2005; *Edward Young v. Australia*, Comunicación núm. 941/2000, CCPR/C/78/D/941/2000; *X v. Colombia*, Comunicación núm. 1361/2005, 14 de mayo 2007, CCPR/C/89/D/1361/2005, mencionadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la [Opinión consultiva OC-24/17 solicitada por la República de Costa Rica](#), 24 de noviembre de 2017, párr. 74 y nota al pie 177.

*Luxemburgo y Malta*²⁷⁸, la discriminación basada en la identificación de género en *Chequia*²⁷⁹, y la discriminación basada en la identificación sexual o de género en *Eslovaquia*²⁸⁰. El Gobierno de los *Estados Unidos de América* indica asimismo que la prohibición de discriminación por motivo de sexo contenida en el título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 comprende la orientación sexual y la identidad de género. La jurisprudencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha sostenido que la discriminación por motivo de sexo comprende la discriminación basada en la homosexualidad o la condición de transgénero²⁸¹. En *Bélgica* (Flandes), la discriminación por razón de transexualidad se equipara a la discriminación por razón de género²⁸². En *Guyana*, la criminalización del travestismo masculino se consideró una violación del artículo 149, 1) de la Constitución, que prohíbe la discriminación por razón de sexo y género²⁸³.

108. Por otra parte, en ocasiones se ha considerado que la discriminación por motivo de orientación sexual y de identidad de género está contemplada en los tratados internacionales bajo otros motivos de discriminación. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha indicado en varias decisiones que la orientación sexual y la identidad de género están incluidas en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales a través del término «sin distinción alguna» del artículo 14²⁸⁴. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos también han considerado que la discriminación basada en estos motivos está cubierta por la expresión «cualquier otra condición social» contenida en el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos²⁸⁵.

109. La Comisión observa además que, en los últimos veinte años, varias jurisdicciones han introducido la protección contra la discriminación por razón de la condición de intersexualidad o de las características sexuales, ya sea reconociendo estos motivos de discriminación en la legislación nacional²⁸⁶, o a través del motivo de sexo o género²⁸⁷.

278 *Bélgica* (art. 4, 2) de la Ley de 10 de mayo de 2007; *Grecia* (art. 3 de la Ley núm. 3896/2010); *Luxemburgo* (art. L.241-1 del Código del Trabajo); *Malta* (art. 3, 1) del Reglamento sobre igualdad de trato en el empleo). Véanse también Decisión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (*P contra S y Cornwall County Council*, C-13/94, Rec. I-2143); Unión Europea, Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), considerando 3.

279 *Chequia* (art. 16 del Código del Trabajo).

280 *Eslovaquia* (art. 6 de la Ley contra la Discriminación).

281 Tribunal Supremo de los Estados Unidos, *Bostock v. Clayton County, Georgia*, No. 17-1618 (S. Ct. 15 de junio de 2020); *Altitude Express, Inc. et al. v. Zarda et al.*, No. 17-1623 (26 de febrero de 2018); *R. G. & G. R. Harris Funeral Homes, Inc. v. EEOC et al.*, No. 18107 (7 de marzo de 2018). Las decisiones de los tribunales inferiores habían apoyado puntos similares: véase Comisión de los Estados Unidos para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), «[Preventing Employment Discrimination Against Lesbian, Gay, Bisexual or Transgender Workers \(folleto\)](#)», citado en OIT, *Documento de información sobre la protección contra la discriminación SOGIESC*, párrs. 78-80.

282 *Bélgica* (Flandes) (art. 16, 5) del Decreto de 10 de julio de 2008 que establece el marco para una política flamenca de igualdad de oportunidades y no discriminación, enmendado en 2014).

283 Corte de Justicia del Caribe (CCJ), *McEwan et al. v. The Attorney General of Guyana*, 2018 CCJ 30 (AJ).

284 Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Salgueiro da Silva Mouta contra Portugal*, núm. 33290/96, 21 de diciembre de 1999, párr. 28; *L. & V. contra Austria*, núms. 39392/98 y 39829/98, 9 de enero de 2003, párr. 45; *S. L. v. Austria*, núm. 45330/99, 9 de enero de 2003, párr. 37; *E. B. v. Francia*, núm. 43546/02, 22 de enero de 2008, párr. 50; *Identoba & al. v. Georgia*, núm. 73235/12, 12 de mayo de 2005, párr. 96, y *Goodwin v. Reino Unido*, núm. 28957/95, 11 de julio de 2002, párr. 108; referido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la [Opinión consultiva OC-24/17 solicitada por la República de Costa Rica](#), 24 de noviembre de 2017, párr. 77 y nota al pie 186.

285 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, [Orientación Sexual, Identidad de Género y Expresión de Género: algunos términos y estándares relevantes](#), 23 de abril de 2012, párr. 29; [Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión consultiva OC-24/17 solicitada por la República de Costa Rica](#), 24 de noviembre de 2017, párrs. 66-70.

286 Por ejemplo, *Australia* (estatus intersexual), *Albania*, *Bélgica*, *Bosnia y Herzegovina*, *Islandia* y *Malta* (sexo o características sexuales), y *Montenegro* (características intersexuales).

287 Por ejemplo, en *Finlandia*, en relación con la discriminación basada en la identidad y la expresión de género (véanse CEACR, Convenio núm. 111: *Finlandia*, observación, 2016) y *Sudáfrica*, en relación con la discriminación por razón de sexo (art. 1 de la Ley de 2000 de promoción de la igualdad y prevención de la discriminación injusta).

110. Además, se han adoptado medidas políticas y planes de acción para promover la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género²⁸⁸. La Comisión observa asimismo que el progresivo reconocimiento legal en varios países del matrimonio o la convivencia de las parejas del mismo sexo refleja una creciente conciencia de la necesidad de proporcionar derechos y prestaciones laborales derivados de los matrimonios o parejas legalmente reconocidos, y es un paso clave para prevenir la discriminación que, basada principalmente en el estado civil o matrimonial, afecta indirectamente a las personas de parejas del mismo sexo. Cuando se han señalado a la atención de la Comisión casos de discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de orientación sexual e identidad de género, esta ha pedido a los Gobiernos que revisen las disposiciones legislativas discriminatorias²⁸⁹ y que indiquen las medidas adoptadas para abordar esos casos²⁹⁰. En 2020, según la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA), 28 Estados Miembros de las Naciones Unidas reconocieron el matrimonio entre personas del mismo sexo y 34 reconocieron las uniones de parejas del mismo sexo²⁹¹.

Acoso sexual

111. En la aplicación del Convenio núm. 111, el acoso sexual ha sido tratado por la Comisión como una forma grave de discriminación por motivo de sexo²⁹². Aunque recientemente se han producido avances en la definición y prohibición del acoso sexual en el empleo y la ocupación²⁹³, la Comisión observa que en varios países siguen existiendo dificultades para adoptar las medidas necesarias. La Comisión lamenta que en algunos países no exista una legislación específica que aborde explícitamente el acoso sexual en el empleo y la ocupación²⁹⁴. En otros países, la legislación prohíbe el acoso sexual sin ofrecer una definición clara²⁹⁵. Como ha subrayado sistemáticamente la Comisión, sin una definición clara del acoso sexual en el empleo y la ocupación, sigue siendo dudoso que la legislación aborde efectivamente todas sus formas y efectos²⁹⁶. A este respecto, recuerda que la prohibición o penalización de actos específicos, como la violación o el intento de violación, o la agresión sexual, no aborda la totalidad de los comportamientos que constituyen acoso sexual en el empleo y la ocupación²⁹⁷.

288 Por ejemplo, la Política Flamenca de Igualdad de Oportunidades y de Trato de 2008 en *Bélgica* (Flandes), el proceso de Análisis de Género Plus en el *Canadá*, la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 en *Croacia* así como el Programa 2020-2024 del Gobierno de la República de Croacia, la promoción del mandato de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad en *Malta*, la Estrategia Nacional para la Igualdad y la No Discriminación «Portugal + Igual 2018-2030» en *Portugal*, y la preparación de un proyecto de documento de posición política sobre normas de empleo por parte del Comité Asesor de Relaciones Laborales en *Trinidad y Tabago*.

289 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Haití*, solicitud directa, 2021.

290 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Jamaica*, solicitud directa, 2017; *Papua Nueva Guinea*, solicitud directa, 2016; *Tailandia*, solicitud directa, 2021.

291 ILGA, *Homofobia de Estado: Actualización del panorama global de la legislación*, Edición Actualizada, 2020, 289 y 305. El matrimonio entre personas del mismo sexo también ha sido aprobado por ley en *Chile* (art. 31 del Código Civil modificado por la Ley núm. 21.400 de 2021) y *Suiza* (art. 14 del Código civil, modificado por la Ley Federal «Matrimonio para todos» en 2020).

292 Véase Estudio General de 2012, párrs. 789-794.

293 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Arabia Saudita*, solicitud directa, 2021; *Santo Tomé y Príncipe*, observación, 2021; *Sudán del Sur*, solicitud directa, 2021; *Timor-Leste*, solicitud directa, 2021.

294 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Belice*, solicitud directa, 2021; *Congo*, observación, 2017; *Djibouti*, solicitud directa, 2017; *Líbano*, observación, 2021; *República Árabe Siria*, solicitudes directas, 2015 y 2019; *Sri Lanka*, observación, 2021; *Sudán*, observación, 2021; *Trinidad y Tabago*, solicitud directa, 2021; *Turkmenistán*, solicitud directa, 2021.

295 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Bahrein*, observación, 2018.

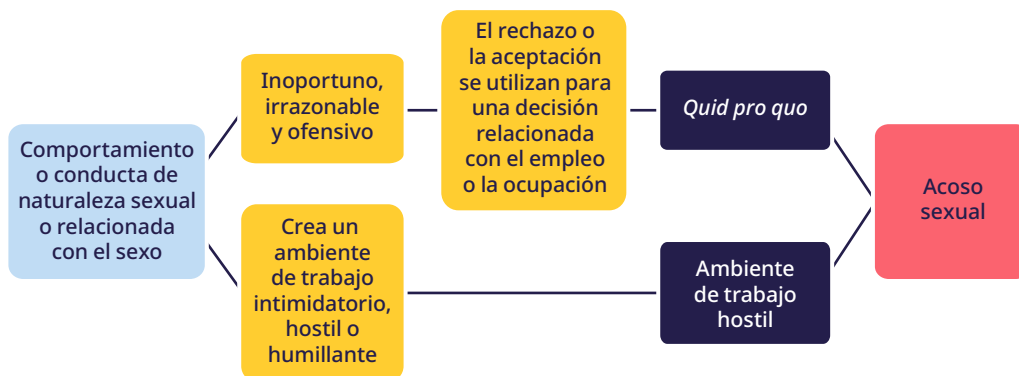
296 Estudio General de 2012, párr. 791.

297 Estudio General de 2012, párr. 792.

112. En ocasiones, cuando la legislación ofrece una definición, esta no cubre explícitamente todas las formas de acoso sexual²⁹⁸. A este respecto, la Comisión recuerda sus orientaciones anteriores sobre los elementos que se incluyen en el acoso sexual²⁹⁹:

- ▶ El **acoso sexual «quid pro quo»**³⁰⁰ incluye cualquier conducta física, verbal o no verbal de naturaleza sexual y otras conductas de índole sexual que afecten a la dignidad de una persona, que sean inoportunas, irrazonables y ofensivas para quien las recibe; y cuando el rechazo de dicha conducta o la sumisión a la misma se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al puesto de trabajo de esa persona. Por ejemplo, solicitar favores sexuales (para uno mismo o para una tercera persona) a un candidato a un puesto de trabajo a cambio de un nombramiento.
- ▶ El **acoso sexual derivado de un «ambiente de trabajo hostil»** incluye la conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de acoso. Por ejemplo, la exhibición de material pornográfico en un lugar de trabajo, hacer bromas o comentarios sexuales, etc.

113. **Para la plena aplicación del Convenio núm. 111, es esencial que el acoso sexual en el empleo y la ocupación se defina y se prohíba claramente, incluyendo tanto el acoso sexual quid pro quo como el acoso sexual derivado de un ambiente de trabajo hostil.**



114. Varios Gobiernos se refieren a procesos en curso para la adopción de disposiciones legislativas que definan y prohíban el acoso sexual en el empleo y la ocupación³⁰¹. Al examinar la presencia de disposiciones específicas en las legislaciones nacionales, la Comisión observa que en algunos países el acoso sexual sigue estando prohibido únicamente a través del derecho penal³⁰². La Comisión se ve obligada a reiterar las observaciones que hizo a este respecto en su estudio general de 2012³⁰³.

115. Un problema recurrente al que se enfrenta la Comisión concierne el hecho de que las legislaciones solo aborden el acoso sexual «quid pro quo». La Comisión desea subrayar que es necesario abarcar ambos elementos para abordar el fenómeno del acoso sexual en su totalidad: mientras que el acoso sexual «quid pro quo» se refiere sobre todo a comportamientos

298 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *China*, solicitud directa, 2021; *Emiratos Árabes Unidos*, observación, 2021; *Mongolia*, solicitud directa, 2021; *Ucrania*, solicitud directa, 2021.

299 Véase también Estudio General de 1988, párr. 45.

300 «Quid pro quo» es una expresión en latín que se refiere a algo que se da a cambio de otra cosa.

301 CEACR, Convenio núm. 111: *Barbados*, observación, 2017; *Honduras*, solicitud directa, 2021; *Namibia*, solicitud directa, 2021; *Nigeria*, solicitud directa, 2021; *Papua Nueva Guinea*, solicitud directa, 2016; *Suriname*, solicitud directa, 2020.

302 CEACR, Convenio núm. 111: *Haití*, solicitud directa, 2021; *Túnez*, solicitud directa, 2021; *Uzbekistán*, solicitud directa, 2021.

303 Estudio General de 2012, párr. 792.

dirigidos a una persona concreta y recoge un intercambio recíproco pero coercitivo que sigue el patrón «esto por aquello» (el rechazo del acoso sexual o la sumisión a prácticas de esta índole se utiliza a cambio de una decisión que afecta a su empleo), el acoso sexual derivado de un «ambiente de trabajo hostil» puede incluir conductas que no están dirigidas a una persona en particular, que no muestran este tipo de intercambio recíproco o que son de naturaleza más sutil (no están vinculadas a una decisión que afecte al trabajo de la víctima)³⁰⁴. Además, la Comisión observa que algunos marcos jurídicos todavía solo prohíben los actos repetidos de acoso sexual³⁰⁵, lo que puede tener el efecto de limitar la protección.

116. Otras dificultades detectadas a la hora de definir y prohibir el acoso sexual en el empleo y la ocupación se refieren al alcance personal de las respectivas disposiciones. En relación con el acosador, las disposiciones a veces solo cubren el acoso sexual cuando es perpetrado por un compañero de trabajo³⁰⁶, o por un empleador o una persona en posición de autoridad³⁰⁷. La Comisión señala que la Reunión de expertos de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo reconoció en 2016 que la violencia y el acoso pueden manifestarse de forma horizontal (dirigidas hacia los propios homólogos) y vertical (por o contra las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades propias de un empleador), así como proceder de fuentes internas y externas³⁰⁸. En relación con esto, la Confederación Sueca de Profesionales (TCO), la Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO) y la Confederación Sueca de Sindicatos (LO) (*Suecia*) indican que el acoso sexual por un tercero es más frecuente en determinados sectores, tales como el trabajo en el comercio minorista, el turismo, y las cafeterías o restaurantes, y en empleos que conllevan un contacto estrecho con los pacientes y clientes, tales como trabajos en la enseñanza, la policía, la atención de salud o el trabajo social. Por lo tanto, la Comisión observa que las definiciones limitadas de los autores del acoso sexual dificultan la cobertura completa de las diferentes dinámicas de su ocurrencia. En relación con las víctimas, la Comisión señala que algunas disposiciones solo abordan el acoso sexual contra las mujeres³⁰⁹ y que, aunque las mujeres suelen verse afectadas de forma desproporcionada por el acoso sexual, la protección contra este fenómeno debería abarcar tanto a los hombres como a las mujeres. Del mismo modo, en algunos países, el acoso sexual solo se prohíbe en relación con etapas específicas del empleo y la ocupación, como la contratación o el despido³¹⁰. ***Para abordar y poner fin a todas las formas de acoso sexual en el empleo y la ocupación, es necesario que las disposiciones legales claras y detalladas destinadas a prevenir, prohibir y abordar el acoso sexual protejan a todos los trabajadores, hombres y mujeres, y cubran el acoso perpetrado por una persona en posición de autoridad, un colega, un subordinado o por una persona con la que los trabajadores tienen contacto como parte de su trabajo (un cliente, proveedor, etc.). El alcance de la protección contra el acoso sexual debe abarcar a todos los trabajadores, con respecto a todas las esferas del empleo y la ocupación, incluyendo la educación y la formación profesional, las pasantías, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.***

117. La Comisión toma nota asimismo de estudios que apuntan a un aumento de la violencia y el acoso, y en particular del acoso sexual, a través de las tecnologías de la información y la

304 En relación con el acoso sexual derivado de un ambiente de trabajo hostil, véase el Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 190, párr. 42.

305 CEACR, Convenio núm. 111: *Haití*, solicitud directa, 2021.

306 CEACR, Convenio núm. 111: *Bahrein*, observación, 2018; *Túnez*, solicitud directa, 2021.

307 CEACR, Convenio núm. 111: *Burundi*, observación, 2018; *República Islámica del Irán*, observación, 2021; *Sri Lanka*, solicitud directa, 2018; *Togo*, observación 2021; *Ucrania*, solicitud directa, 2021.

308 OIT, *Informe final: Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, MEVWM/2016/7, 2016, anexo, párr. 4. OIT, *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*, 2021, 10.

309 CEACR, Convenio núm. 111: *Uzbekistán*, solicitud directa, 2021.

310 CEACR, Convenio núm. 111: *México*, observación, 2016; *Líbano*, observación, 2021.

comunicación³¹¹. Los mensajes de texto, las imágenes o los vídeos, las llamadas telefónicas, los correos electrónicos, los sitios web, las salas de chat en línea y los foros en línea, así como los sitios de redes sociales, pueden utilizarse de formas dirigidas a personas o grupos concretos o desplegarse de forma general para crear una cultura de exclusión. Tanto si se produce en el lugar de trabajo como si se deriva del trabajo o está vinculado a él, el potencial de ubicuidad del acoso y la discriminación que permiten estas tecnologías lo hace especialmente insidioso. También están surgiendo formas específicas de acoso sexual, a menudo a través de las nuevas tecnologías, en relación con las personas LGBTIQ+. Estudios llevados a cabo por la OIT al respecto identifican casos de acoso sexual contra mujeres lesbianas con el objetivo de «corregir» su orientación sexual, así como contra mujeres trans³¹². **Por consiguiente, la Comisión subraya la necesidad de que los Gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, velen por que tanto las políticas que abordan la discriminación y el acoso sexual como las medidas legislativas y reglamentarias que las aplican se revisen y actualicen periódicamente, a fin de abordar eficazmente los nuevos retos que plantean las tecnologías de la información y la comunicación, de manera que se garantice, de forma duradera, la plena aplicación del Convenio.**

Acoso basado en motivos de sexo y de género

118. La Comisión saluda el hecho de que el acoso basado en las características sexuales («acoso por motivo de sexo»), o basado en las funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo («acoso por motivo de género»), se haya definido con mayor precisión y esté prohibido en algunos países³¹³. La Comisión observa que esta tendencia puede deberse en parte a la reciente adopción y al creciente número de ratificaciones del Convenio núm. 190 que aborda explícitamente el acoso por motivo de género en el artículo 1, 1), b), como una categoría más amplia que incluye el acoso sexual³¹⁴. El acoso por motivo de género consiste, por tanto, en una forma de acoso que no requiere necesariamente, pero puede incluir, una conducta de naturaleza sexual (acoso sexual)³¹⁵.

119. En este contexto, el acoso puede dirigirse a las mujeres embarazadas y a las personas que se reincorporan tras una licencia de maternidad, paternidad o licencia parental o que tienen responsabilidades de cuidado al infante. Los estudios de la OIT han señalado a este respecto la existencia del «acoso por maternidad», o la práctica de acosar a una mujer por motivo de su embarazo, parto, o una condición médica relacionada con el embarazo o el parto. En el *Japón*, los estudios apuntan a una alta prevalencia del acoso por maternidad (denominado *matahara*)³¹⁶. La Institución de Derechos Humanos e Igualdad de *Türkiye* (TİHEK),

311 Valerio De Stefano et al., «'System Needs Update': Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work», Documento de trabajo de la OIT, 2020, 19; Phoebe V. Moore, *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work*, OIT, 2018, 12.

312 OIT, *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*, 2015; OIT, *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*, 2016.

313 Por ejemplo, *Australia, España y Serbia* con respecto al «acoso por motivo de sexo» y *Bosnia y Herzegovina* (República Srpska), *Estonia, Finlandia, Grecia y Sudáfrica* con respecto al «acoso por motivo de género». El Gobierno de los *Estados Unidos de América* indica asimismo que el acoso por motivo de sexo, entendido como comentarios no deseados y ofensivos o un comportamiento basado en el sexo, se incluye en la prohibición de la discriminación sexual en el título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

314 Los trabajos preparatorios del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 también se refieren a la violencia y el acoso por motivo de género como «dirigidos a hombres o mujeres por motivo de su género». Véase el Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 190, párr. 37.

315 Véanse, por ejemplo, las definiciones de acoso por motivo de sexo o género en *Finlandia* (art. 7 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres), *Grecia* (art. 4, 2), c) de la Ley núm. 4808/2021) y *Estados Unidos de América* (California) (art. 1, j), 4), C) de la Ley de Empleo y Vivienda Justos).

316 OIT, *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*, 2016, 62; Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 190, párr. 45; OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 95.

en la Decisión de la Junta núm. 2020/267, examinó las denuncias de acoso laboral por razón de género relacionadas con el embarazo y la lactancia.

120. Este tipo de acoso también puede producirse en relación con las responsabilidades familiares más amplias de los trabajadores. Por ejemplo, la presión de los compañeros y el estigma pueden disuadir a los padres de tomar el permiso de paternidad o parental, u otras medidas destinadas a conciliar la vida laboral y familiar, o penalizarlos si hacen uso de estas posibilidades³¹⁷. Un estudio realizado en el *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte* encontró pruebas de dos formas de estigma vinculadas a las responsabilidades familiares: el «estigma de la flexibilidad» que sufren los trabajadores que, al solicitar o beneficiarse de acuerdos de trabajo flexible, se desvían del modelo del trabajador que trabaja a perpetuidad y sin obligaciones externas; y el «estigma de la feminidad» que sufren los hombres que, mediante el trabajo flexible, se desvían de la imagen del trabajador masculino que es proveedor y no cuidador³¹⁸.

121. El acoso también puede basarse en la orientación sexual o la identidad de género real o percibida. En estos casos, puede estar relacionado con la disconformidad de una persona con las ideas preconcebidas sobre cómo se espera que se comporten las mujeres y los hombres³¹⁹. Las mujeres que son percibidas como «masculinas», o los hombres que son percibidos como «femeninos» en su comportamiento o apariencia, pueden sufrir discriminación o acoso por este motivo³²⁰.

122. **La Comisión saluda la tendencia creciente en la legislación y la práctica nacionales a tratar el acoso basado en las características sexuales («acoso por motivo de sexo») o basado en las funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo («acoso por motivo de género»), y pone énfasis en la importancia de prevenir y eliminar esta forma grave de discriminación.**

1.3. Empleo y ocupación

[Convenio núm. 111](#), artículo 1, 3)

[Recomendación núm. 111](#), párrafo 1

123. El amplio alcance del Convenio núm. 111 lo convierte en una de las herramientas normativas clave para el logro de avances significativos en materia de igualdad de género en el empleo y la ocupación. El artículo 1, 3) se refiere no solo a las personas que ejercen un empleo o una profesión determinada, sino también a la posibilidad de acceder al empleo, a la profesión y a la formación, inclusive en lo que respecta a la publicación de anuncios de empleo³²¹.

124. La Comisión observa que la desigualdad de género rara vez se aísla en una sola etapa del empleo y la ocupación. De hecho, las brechas de género suelen comenzar en las primeras

317 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 132-133 y 170-173.

318 House of Commons, *Fathers and the Workplace*, Women and Equalities Committee, First Report of Session 2017-19 (Londres, 2018), párr. 91. Véase asimismo, *Estados Unidos de América* (arts. II.C y II.F de la «Enforcement guidance on unlawful disparate treatment of workers with caregiving responsibilities» de la Comisión sobre Igualdad de Oportunidades de Empleo).

319 Véanse Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 190, párr. 45; OIT, *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*, 2015; Gurchaten Sandhu, «The Future of Work for LGBTI People», en *The future of Diversity*, ed. Christiane Kuptsch y Éric Charest (Ginebra: OIT, 2021).

320 OIT, «Men and Masculinities: Promoting Gender Equality in the World of Work», Documento de trabajo 3/2013, 2013, 17; Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 190, párr. 46.

321 Estudio General de 1988, párr. 76.

etapas de la vida de una persona y continúan a lo largo de su vida laboral y en años posteriores. La Comisión se remite, a este respecto, a la parte II de este estudio general, que explora las medidas para lograr la igualdad de género en relación con los diferentes aspectos del empleo y la ocupación, así como a sus anteriores estudios generales, que han examinado el significado de «empleo y ocupación»³²².

125. La Comisión toma nota de los progresos realizados en algunos países para garantizar que las medidas que prohíben la discriminación abarcan *todos los* aspectos del empleo y la ocupación³²³. Sin embargo, algunos marcos nacionales todavía no garantizan la protección contra la discriminación en relación con todos los aspectos del empleo y la ocupación, ya que la prohibición de la discriminación a veces solo abarca uno o algunos de los siguientes ámbitos: despido o cese del empleo³²⁴, imposición de medidas disciplinarias³²⁵, búsqueda de empleo³²⁶, salarios³²⁷ y acceso al empleo³²⁸. La Comisión también señala que las referencias generales a la discriminación «en el empleo» o «en el ámbito del trabajo»³²⁹ no son lo suficientemente amplias como para abarcar todos los aspectos del empleo y la ocupación tal como se definen en el Convenio núm. 111, y en particular la contratación.

126. La Comisión recuerda que el Convenio exige la eliminación de la discriminación contra todos los trabajadores con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación, incluso garantizando que la discriminación esté prohibida en la política nacional de igualdad en lo que respecta al empleo y la ocupación.

► 2. No dejar a nadie atrás en la igualdad de género en el trabajo

127. La Comisión ha recordado sistemáticamente que no hay disposiciones en el Convenio núm. 111 ni en la Recomendación núm. 111 que limiten su alcance en lo que respecta a las personas y los sectores u ocupaciones cubiertos³³⁰. No se excluye ningún tipo de empleo ni ninguna ocupación en el sentido más amplio de dichos términos³³¹.

128. En 2012 se identificaron las lagunas en lo que se refiere al ámbito de aplicación como una de las dificultades para aplicar el Convenio núm. 111. Las cuestiones relativas a su plena aplicación se plantean a menudo cuando la legislación del trabajo y la seguridad social excluyen a determinadas categorías de trabajadores de su ámbito de aplicación (como los funcionarios públicos, los trabajadores domésticos, algunos trabajadores agrícolas, los trabajadores ocasionales, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores de la economía informal,

322 Estudio General de 1963, párrs. 32-35; Estudio General de 1971, párr. 59; Estudio General de 1988, párrs. 76-123; Estudio Especial de 1996, párrs. 65-116; Estudio General de 2012, párrs. 749-760.

323 Por ejemplo, *Georgia, Islandia, Mauricio y Zambia*.

324 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Belice*, solicitud directa, 2021; *Barbados*, observación, 2017; *Congo*, observación, 2017; *Dominica*, solicitud directa, 2021; *Gambia*, observación, 2011; *Haití*, solicitud directa, 2021; *Kuwait*, observación, 2022.

325 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Belice*, solicitud directa, 2017; *Gambia*, observación, 2011.

326 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *China*, observación, 2021.

327 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Congo*, observación, 2017.

328 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Comoras*, solicitud directa, 2020; *Congo*, observación, 2017; *Senegal*, observación, 2018.

329 Por ejemplo, CEACR, Convenio Núm. 111: *Ucrania*, solicitud directa, 2021; *China*, observación, 2021.

330 Estudio General de 1988, párr. 17; Estudio General de 2012, párr. 733.

331 Estudio General de 1988, párr. 2.

los extranjeros, los miembros del Poder Judicial, las fuerzas armadas y las fuerzas policiales, u otros trabajadores sujetos a leyes o reglamentaciones específicas). La Comisión recuerda que, cuando existen tales exclusiones en la legislación nacional, es necesario determinar si se aplican leyes o reglamentos especiales a dichos grupos, y si proporcionan el mismo nivel de derechos y protección, inclusive contra la discriminación, que las disposiciones generales³³².

129. Las diferencias en la cobertura legislativa según el sector o la ocupación pueden tener un impacto particular en el logro de la igualdad de género, ya que pueden conducir inadvertidamente al establecimiento de condiciones de trabajo menos favorables en sectores u ocupaciones con una mano de obra predominantemente femenina, y por lo tanto tienen un efecto indirecto y desproporcionado sobre las mujeres³³³. A este respecto, es importante recordar que las mujeres suelen concentrarse en sectores y ocupaciones que son vulnerables a los déficits de trabajo decente³³⁴.

2.1. Sector público

130. La igualdad de oportunidades y de trato en el sector público es esencial para el logro de la igualdad de género en general, tanto por el volumen del empleo público –sobre todo en los países con un sector privado menos extendido–³³⁵ como por la composición de su mano de obra –que suele caracterizarse por una alta concentración de mujeres–, así como por su capacidad para servir de ejemplo para otros empleadores en otros sectores³³⁶. También es indicativo del compromiso público con la igualdad y la no discriminación.

131. El artículo 3, *d)* del Convenio núm. 111 exige a los Miembros que apliquen la política de igualdad y no discriminación en materia de empleo bajo el control directo de una autoridad nacional. Los párrafos 2, *c)* y 3, *b)* de la Recomendación núm. 111 también prevén la aplicación de políticas de empleo no discriminatorias por parte de todos los organismos oficiales en todas sus actividades, y la aplicación del principio de no discriminación por parte de las autoridades gubernamentales estatales, provinciales o locales. Debe fomentarse la aplicación del principio de no discriminación en las industrias y empresas de titularidad o control público³³⁷.

132. El trabajo en el sector público puede regirse por el derecho general del trabajo o por una legislación específica³³⁸. En algunos países, la legislación antidiscriminación se aplica tanto al sector público como al privado³³⁹. La Comisión señala que, cuando existe una legislación o normativas específicas, estas pueden no definir o prohibir la discriminación en el empleo y la ocupación o, de hacerlo, la prohibición puede referirse únicamente a la contratación y al acceso al empleo³⁴⁰. A veces, las disposiciones respectivas tampoco incluyen todos los motivos de discriminación prohibidos³⁴¹. En algunos casos, las disposiciones del Código del Trabajo

332 Estudio General de 2012, párrs. 738-742; Estudio General de 1988, párr. 87. Para más información, véase también OIT, *Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016 (en adelante, «Estudio General de 2016»), y Estudio General de 2022, párr. 709 y ss.

333 Estudio General de 2012, párr. 739.

334 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 29.

335 Estudio General de 1988, párr. 100.

336 Por ejemplo, la proporción del empleo femenino en el sector público supera con creces la proporción del empleo masculino en muchos países de la región árabe; véase OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2022*, 2022, 59; CEACR, Convenio núm. 111: *Rumania*, solicitud directa, 2018.

337 Estudio General de 1988, párr. 88.

338 Estudio General de 2012, párr. 666. Por ejemplo, en *Bahamas* y *Botswana* se aplica la legislación general del trabajo, mientras que *Australia*, *Austria* y *Bahrein* tienen una legislación específica.

339 Por ejemplo, en *Australia*, *Azerbaiyán*, *Bélgica*, *Bulgaria* y *Canadá*.

340 Por ejemplo, véase CEACR, Convenio núm. 111: *Afganistán*, observación, 2021; *Congo*, observación, 2017.

341 Por ejemplo, véase CEACR, Convenio núm. 111: *Congo*, observación, 2017; *Guinea*, observación, 2020; *Madagascar*, observación, 2016; *Sudán del Sur*, solicitud directa, 2020.

se aplican a los trabajadores públicos como complemento de su normativa específica, lo que puede contribuir a garantizar la coherencia de la protección contra la discriminación en la medida en que no haya conflicto entre las distintas disposiciones³⁴².

133. La Comisión había identificado previamente una tendencia a la eliminación de las restricciones al acceso de las mujeres a determinados puestos y organismos del sector público³⁴³. ***Dado que el sector público suele contar con procedimientos de contratación específicos, la Comisión recuerda que debe demostrarse que los concursos y las pruebas físicas para la contratación están relacionados con el trabajo y son necesarios para el desempeño adecuado de las obligaciones y responsabilidades que conlleva el empleo, y deberían revisarse desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, y que la garantía de igualdad de oportunidades y de trato para acceder al empleo en el sector público exige que se apliquen reglas contra la discriminación a los candidatos al empleo***³⁴⁴. En este sentido, los Gobiernos se han referido a la transparencia de la contratación en el sector público³⁴⁵ y a la amplia publicación de las ofertas de empleo³⁴⁶.

2.2. Trabajo doméstico

134. El trabajo doméstico es una importante fuente de empleo para las mujeres en todo el mundo. Es un sector con una mano de obra muy feminizada, ya que las mujeres representan el 76,3 por ciento del total de trabajadores domésticos³⁴⁷. En otras palabras, el trabajo doméstico representa el 4,5 por ciento del total del empleo femenino en todo el mundo. Debido a la composición de la mano de obra, la Comisión observa que la discriminación que repercute en los trabajadores domésticos puede constituir una discriminación indirecta contra las mujeres. Además, cuando la mano de obra doméstica está formada mayoritariamente por personas de un grupo específico, como las mujeres migrantes o las mujeres de una raza, color, extracción nacional o nacionalidad, origen social, origen étnico o pertenecientes a pueblos indígenas concretos, también puede suponer una discriminación indirecta y múltiple e interseccional por esos motivos. A este respecto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto 389/20, consideró que la exclusión de los trabajadores domésticos del acceso a las prestaciones de la seguridad social constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que afecta casi exclusivamente a las mujeres³⁴⁸. La Comisión recuerda que los artículos 3, 2), d) y 11 del Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), se refieren a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación para los trabajadores domésticos.

135. En su estudio general de 2022, la Comisión señaló que los trabajadores domésticos se han incluido en el ámbito de la legislación general del trabajo en un número creciente de países³⁴⁹, mientras que en otros países están cubiertos por leyes o reglamentos específicos³⁵⁰. En relación con la aplicación de las disposiciones en materia de igualdad y no discriminación a los trabajadores domésticos, la Comisión asimismo observó en su estudio general de 2022 que muchos Gobiernos indican que dichos trabajadores están cubiertos por las disposiciones respectivas contenidas en la legislación general del trabajo, pero que en algunos países los

342 CEACR, Convenio núm. 111: *Santo Tomé y Príncipe*, observación, 2019; *Sudán del Sur*, solicitud directa, 2020; *Tayikistán*, solicitud directa, 2020.

343 Estudio General de 1988, párr. 101.

344 Estudio General de 1988, párr. 102.

345 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Fiji*, solicitud directa, 2020.

346 Por ejemplo, *Brasil* y *Sudán*.

347 Estudio General de 2022, párr. 539.

348 Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-389/20, sentencia de 24 de febrero de 2022 (ECLI:EU:C:2022:120).

349 Estudio General de 2022, párr. 710.

350 CEACR, Convenio núm. 111: *Guatemala*, solicitud directa, 2020; *Jordania*, solicitud directa, 2020; *Kuwait*, solicitud directa, 2020; *Perú*, observación, 2021.

trabajadores domésticos siguen estando excluidos de dichas leyes, ya sea explícita o implícitamente³⁵¹. De hecho, la Comisión observa que la protección de los trabajadores domésticos contra la discriminación es a veces inexistente, por ejemplo, cuando están excluidos de la aplicación de la legislación general del trabajo y no hay otras disposiciones aplicables³⁵², o cuando los marcos normativos específicos son incompletos³⁵³. ***La Comisión recuerda que cuando se excluye a los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de las leyes o medidas generales que prevén la igualdad de género en el empleo y la ocupación, y no se proporciona la misma protección en otras leyes o medidas específicas, la brecha resultante en la cobertura de las leyes y medidas para la eliminación de la discriminación para todos los trabajadores es contraria a los requisitos del Convenio núm. 111.***

136. Los trabajadores domésticos suelen sufrir discriminación, especialmente en relación con las condiciones de trabajo. Siguen existiendo brechas en el disfrute efectivo de los derechos y oportunidades de estos trabajadores en igualdad de condiciones (por ejemplo, en relación con las horas normales de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la seguridad social, y la SST)³⁵⁴. Por ejemplo, según una investigación de la OIT, los trabajadores domésticos ganan el 56,4 por ciento del salario medio mensual de otros trabajadores, están expuestos habitualmente a riesgos químicos, ergonómicos, físicos, psicológicos y biológicos, son especialmente vulnerables a la violencia y el acoso, y tienen un escaso acceso a la seguridad social (solo uno de cada cinco trabajadores domésticos disfruta de la cobertura de la seguridad social relacionada con el empleo)³⁵⁵. Su especial vulnerabilidad se debe, en parte, a que realizan su trabajo en hogares privados (por tanto, de forma aislada) y a que, en algunos países, el colectivo de trabajadores domésticos está compuesto mayoritariamente por trabajadores en situación de vulnerabilidad, como los trabajadores migrantes y los trabajadores de la economía informal. Según datos de la OIT, el 81,2 por ciento de los trabajadores domésticos tenían un empleo informal en 2019. Además, los trabajadores domésticos ganan el 37,6 por ciento del salario mensual de los trabajadores formales³⁵⁶.

137. Al examinar la aplicación del Convenio núm. 111, la Comisión observa a menudo casos de discriminación y abuso contra los trabajadores domésticos, como la precariedad de las condiciones de empleo, el acoso y el abuso sexual, la falta de afiliación a la seguridad social y el trabajo en ausencia de una relación de trabajo formal³⁵⁷. Un aspecto al que la Comisión ha prestado especial atención es la particular vulnerabilidad de los trabajadores domésticos extranjeros (en su mayoría mujeres migrantes)³⁵⁸ y de los trabajadores domésticos pertenecientes a pueblos indígenas³⁵⁹, a las violaciones de sus derechos, a la discriminación y al acoso sexual. En relación con esto, la Comisión recuerda que en los casos en que los trabajadores domésticos pertenecen a más de un grupo desfavorecido, la discriminación múltiple e interseccional puede agravar su vulnerabilidad al trabajo forzoso, aumentando el riesgo de servidumbre doméstica o de esclavitud, y a otras formas de discriminación. Por ejemplo, las trabajadoras domésticas migrantes pueden enfrentarse a la discriminación debido a una

351 Estudio General de 2022, párr. 680.

352 CEACR, Convenio núm. 111: *Bangladesh*, observación, 2019; *Gambia*, solicitud directa, 2020; *Guinea-Bissau*, observación, 2020; *Irlanda*, observación, 2020; *Mauricio*, solicitud directa, 2020; *República Democrática Popular Lao*, observación, 2020.

353 CEACR, Convenio núm. 111: *Marruecos*, solicitud directa, 2020.

354 Estudio General de 2022, párrs. 675 y 710.

355 OIT, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)* (un [resumen ejecutivo](#) está disponible en español), 2021, XX.

356 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 27; Estudio General de 2022, párr. 959; OIT, *Making decent work a reality for domestic workers*, 189-197.

357 CEACR, Convenio núm. 111: *Bangladesh*, observación, 2019; *Cabo Verde*, solicitud directa, 2019.

358 CEACR, Convenio núm. 111: *Chipre*, solicitud directa, 2019; *Libano*, observación, 2018; *México*, solicitud directa, 2020; *Mozambique*, solicitud directa, 2020.

359 CEACR, Convenio núm. 111: *México*, solicitud directa, 2020.

combinación de características, entre ellas el sexo, la raza, al origen étnico, la ascendencia social y la condición social³⁶⁰.

138. La Comisión subraya que, habida cuenta de la especial vulnerabilidad de esta fuerza de trabajo mayormente femenina, urge garantizar que los trabajadores domésticos gocen de igualdad de oportunidades y de trato en todos los aspectos del empleo y de una auténtica protección contra la discriminación, en particular con respecto a condiciones de trabajo, la seguridad social y el acceso a la formación con vistas a la promoción o a mejores oportunidades de empleo. Se necesitan medidas tanto jurídicas como prácticas para garantizar su protección efectiva contra toda forma de discriminación. Además, al adoptar leyes u otras medidas para combatir la discriminación hacia los trabajadores domésticos, es necesario tener en cuenta las formas múltiples e interseccionales de discriminación y las desigualdades, incluida la persistente desigualdad de género³⁶¹. En relación con la situación de los trabajadores domésticos, el respeto a la vida privada y familiar no debe interpretarse como la protección de conductas que vulneren el derecho fundamental a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

2.3. Economía informal

139. Los trabajadores informales suelen estar sometidos a condiciones de trabajo precarias y arduas, que incluyen un mayor riesgo de violencia y acoso, falta de protección social³⁶², ingresos más bajos y menor permanencia o estabilidad en el empleo. El Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111 se aplican tanto a la economía formal como a la informal. El Convenio también cubre a los trabajadores familiares auxiliares³⁶³. Por lo tanto, la aplicación plena y efectiva de los instrumentos aplicables es esencial para asegurar la transición de la economía informal a la formal, ya que la discriminación actúa a la vez como motor y como consecuencia de la informalidad. Sin embargo, la Comisión observa que la aplicación del Convenio núm. 111 (así como de otros convenios de la OIT) en la economía informal sigue siendo un grave problema. Según las estimaciones de la OIT, en 2019 el 60 por ciento del empleo mundial era informal, situándose en un 89,1 por ciento en los países en desarrollo de ingreso bajo³⁶⁴.

140. A la Comisión le preocupa la concentración de mujeres en la economía informal en relación con la aplicación del Convenio núm. 111. Según las investigaciones de la OIT, cuando el trabajo informal está generalizado, las mujeres están algo más expuestas que los hombres al empleo informal³⁶⁵. También se dedican con más frecuencia a los tipos de trabajo más

³⁶⁰ Estudio General de 2022, párr. 643.

³⁶¹ Estudio General de 2022, párr. 676.

³⁶² OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Key Lessons from International Experience*, Nota informativa, 2021.

³⁶³ Los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado ayudan a un miembro de la familia o del hogar en una empresa orientada al mercado que este gestiona o bien en un puesto de trabajo que ese miembro ejerce como empleado o contratista dependiente. Estos trabajadores no perciben remuneraciones regulares en forma de sueldos o salarios por el trabajo realizado, pero podrían percibir remuneraciones en especie o en efectivo de manera irregular en función de los resultados de su trabajo a través de transferencias familiares o de ingresos dentro de los hogares, procedentes de los beneficios de la empresa o de los ingresos de la otra persona. Los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado no toman las decisiones más importantes que afectan a la empresa ni tienen responsabilidad alguna con respecto a ella. Véase OIT, *Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*, 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2018, párr. 57. Véase también Estudio General de 1988, párr. 86; OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 41.

³⁶⁴ Juan Chacaltana, Florence Bonnet y Juan Manuel García, «Growth, Economic Structure and Informality», Documento de trabajo de la OIT 69, 2022, 12-13.

³⁶⁵ OIT, *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*, tercera edición, 2018, 21.

vulnerables, como el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio o el trabajo familiar auxiliar³⁶⁶. La presencia de las mujeres en el trabajo informal está vinculada a múltiples factores, que se han exacerbado a causa de la pandemia de Covid-19, entre ellos su desproporcionada carga de responsabilidades familiares, lo que lleva a la necesidad de acuerdos flexibles para que puedan conciliar la vida laboral y familiar, especialmente cuando los servicios públicos de cuidado de niños son escasos³⁶⁷. Las mujeres también pueden verse abocadas a la informalidad para superar los obstáculos que les impiden acceder al empleo formal, como los estereotipos de género y la discriminación, las malas condiciones económicas, la falta de acceso a los recursos productivos, las dificultades para acceder a ciertos tipos de trabajo (por ejemplo, debido a la prohibición por ley del empleo femenino), las normas culturales que limitan su movilidad fuera del hogar³⁶⁸, o los obstáculos relacionados con la vida en zonas rurales o remotas, como la participación en actividades productivas para el consumo y la subsistencia del hogar³⁶⁹.

141. La Comisión toma nota de la indicación de varios Gobiernos de que han previsto o están adoptando diferentes medidas, tales como: i) promover el acceso de las trabajadoras de la economía informal a oportunidades de trabajo por cuenta propia³⁷⁰ y la formación³⁷¹; ii) recopilar datos sobre las mujeres en el trabajo informal³⁷², y iii) incluir la economía informal en las políticas nacionales de igualdad de género y en las medidas relacionadas con el género de otros programas³⁷³. La inversión en instalaciones de cuidados también es clave para garantizar que las mujeres puedan coordinar las obligaciones de cuidados con el trabajo asalariado formal³⁷⁴. La Comisión recuerda que, según la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), las estrategias y políticas para facilitar la transición a la economía formal deberían tener en cuenta la promoción de la igualdad de género y la no discriminación (párrafos 7, h) y 11, f)).

142. La Comisión alienta a los Gobiernos a adoptar medidas específicas para garantizar que las mujeres gocen de igualdad de oportunidades en la transición de la economía informal a la economía formal, en particular promoviendo su acceso a la formación y al desarrollo de competencias, así como al trabajo por cuenta propia. En este sentido, deberían adoptarse medidas encaminadas a abordar algunas de las causas profundas de la presencia de las mujeres en la economía informal, tales como la imposibilidad de integrar las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares.

366 OIT, *Mujeres y hombres en la economía informal*, 20-21. Véase también CEACR, Convenio núm. 111: Cabo Verde, solicitud directa, 2019; Congo, solicitud directa, 2017.

367 OIT y Mujeres en el Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), *Cuidado infantil para los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal*, Nota de políticas núm. 1, 2020. Véase también Defensoría del Pueblo, «El impacto económico del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el desarrollo de las mujeres», Documento de trabajo núm. 004-2019-DP/ADM (Perú, 2019), 31 y siguientes.

368 OIT, «Empoderar a las mujeres que trabajan en la economía informal» Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Nota informativa. Grupo 2: Poner fin a la persistente desigualdad laboral de las mujeres en todo el mundo, #4, 2018, 1.

369 CEACR, Convenio núm. 111: Papua Nueva Guinea, solicitud directa, 2021; Sierra Leona, solicitud directa, 2021; Timor-Leste, solicitud directa, 2020.

370 Por ejemplo, Granada (Plan Nacional de Desarrollo Sostenible 2020-2035, que apoya la transición de las pequeñas empresas del sector informal al sector formal) y Marruecos («Min Ajliki» Programa dirigido a las mujeres ocupadas en la economía informal).

371 Por ejemplo, Pakistán y Panamá.

372 Por ejemplo, Federación de Rusia, Guatemala, Maldivas, Panamá, Timor-Leste, Turkmenistán y Viet Nam.

373 Por ejemplo, Suriname (Documento de Política de Visión de Género 2021-2035). Véase también CEACR, Convenio núm. 111: Barbados, solicitud directa, 2017; Malawi, observación, 2019; Santo Tomé y Príncipe, observación 2019; Senegal, solicitud directa, 2021; Suriname, solicitud directa, 2020.

374 Véase OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 105.

2.4. Trabajo por cuenta propia

143. Los trabajos preparatorios del Convenio núm. 111 y de la Recomendación núm. 111 indican claramente que el trabajo por cuenta propia está cubierto por el término «empleo y ocupación» definidos en los instrumentos; la Comisión se remite al análisis contenido en anteriores estudios generales a este respecto³⁷⁵. El hecho de que las mujeres suelen enfrentarse a obstáculos particulares para acceder a las oportunidades de trabajo por cuenta propia y de creación de empresas, lo que incluye un acceso más limitado a los recursos productivos, como el crédito, la propiedad y la tierra, plantea un desafío clave³⁷⁶. Los datos de la OIT revelan además que, incluso en los casos en que las mujeres trabajan por cuenta propia, tienden a explotar negocios en la economía informal y en sectores con bajo potencial de crecimiento en mayor medida que los hombres³⁷⁷. Esto puede traducirse en una desventaja para las mujeres en relación con sus homólogos masculinos, ya que tienden a generar menos ingresos y están más expuestas a los déficits de trabajo decente característicos de la economía informal.

144. Por lo tanto, es necesario tomar medidas para garantizar que las mujeres disfruten de la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo por cuenta propia. Estas medidas pueden incluir el reconocimiento por ley del derecho a la igualdad de acceso a la iniciativa empresarial³⁷⁸, apoyo específico a la iniciativa empresarial de las mujeres³⁷⁹, inclusive mediante financiación y subvenciones específicas³⁸⁰, así como medidas para promover el acceso de las mujeres a los bienes materiales y servicios necesarios para ejercer una ocupación, tales como el acceso a la tierra y al crédito (por ejemplo, medidas encaminadas a promover el acceso de las mujeres de las zonas rurales y de las trabajadoras agrícolas a la propiedad de la tierra)³⁸¹. También se imparte formación y educación pertinentes sobre iniciativa empresarial y las aptitudes conexas³⁸². Las medidas particulares también tienen como objetivo promover el trabajo por cuenta propia y la iniciativa empresarial de las mujeres en sectores específicos³⁸³. En algunos países, existen iniciativas para promover el acceso de las mujeres al trabajo por cuenta propia en profesiones en las que predominan los hombres, en particular a través del fortalecimiento de la capacidad, servicios de consultoría e inversiones centradas en la iniciativa empresarial de las mujeres y la innovación³⁸⁴. Por ejemplo, en *Guyana*, la Small Business Bureau imparte formación destinada a las mujeres empresarias, y se conceden préstamos y subvenciones a las mujeres para el desarrollo de pequeñas empresas.

375 OIT, *Discriminación en materia de empleo y ocupación*, Conferencia Internacional del Trabajo, 42.ª reunión, Informe IV (1), 1958 (en adelante, «Informe IV (1) relativo al Convenio núm. 111»), 6; Estudio General de 1988, párrs. 86 y siguientes.

376 Los datos del Banco Mundial para 2020 reflejan las dificultades que existen en todo el mundo para garantizar el acceso de las mujeres a la propiedad de bienes y tierras, incluso aunque existan leyes que garantizan la igualdad. Banco Mundial, *Women, Business and the Law 2022*, 106.

377 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 93-94.

378 Por ejemplo, *Serbia* (artículo 28 de la Ley de Igualdad de Género) y *Turkmenistán* (art. 21 de la Ley de igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres (Garantías Estatales)).

379 Por ejemplo, *Bulgaria, Burkina Faso, Egipto, Georgia, Jamaica, Marruecos, Portugal, Serbia y Viet Nam*.

380 Por ejemplo, *Australia* (Victoria), *Francia* (acceso a la inversión pública), *Guyana, Kazajistán, Marruecos y Türkiye*.

381 Por ejemplo, *Burkina Faso, Croacia, Guyana, Marruecos, Togo y Viet Nam* en relación con el acceso a préstamos, así como *Guatemala, Honduras* (art. 57 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer) y *Nicaragua* (Decreto núm. 52-2010) en relación con el acceso a la tierra. Véase asimismo el Estudio General de 2012, párr. 756, y CEACR, Convenio núm. 111: *Honduras*, solicitud directa, 2021; *Liberia*, solicitud directa, 2021, *Senegal*, solicitud directa, 2021, y *Togo*, solicitud directa, 2021.

382 Por ejemplo, *Bélgica* (Bruselas capital), *Francia, Georgia, Grecia, Guyana, Honduras, Kazajistán, Malasia y Türkiye*.

383 Por ejemplo, *Australia* (Canberra) en el sector de la construcción, *Bélgica* (Flandes) en el sector digital, y *Grecia* en lo que respecta a las cooperativas agrícolas.

384 Por ejemplo, *Australia* (Victoria), *Austria, Egipto, Estados Unidos de América y Guyana*.

145. La Comisión subraya que garantizar la igualdad de acceso de las mujeres al trabajo por cuenta propia y la iniciativa empresarial de las mujeres es necesario para hacer realidad el principio de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación previsto por el Convenio, inclusive a través de la formación y de medidas encaminadas a garantizar su acceso a los bienes materiales y servicios necesarios para ejercer una ocupación, tales como el acceso a la tierra y al crédito.

2.5. La digitalización y el trabajo

146. La digitalización está brindando múltiples posibilidades nuevas para una formación, unos servicios de empleo y unas modalidades de trabajo más flexibles.

147. También puede brindar una oportunidad para corregir las desigualdades de género, incluidas las formas estructurales de desigualdad y los estereotipos. La igualdad de acceso a la tecnología digital puede aumentar las oportunidades de las mujeres para acceder al trabajo, y puede contribuir a la elaboración de anuncios de empleo con perspectiva de género.

148. Sin embargo, la Comisión observa que los avances recientes en la economía digital pueden perpetuar las brechas de género. Por ejemplo, la inteligencia artificial que utiliza algoritmos para la correspondencia entre la oferta y demanda de trabajadores puede conducir a resultados discriminatorios para las mujeres, como mostrarles en general ofertas de empleo con una remuneración más baja³⁸⁵. También cabe el riesgo de que la selección automatizada de solicitantes de empleo se base en características que sean indicadores del género.

149. La Comisión recuerda que la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo insta a los Miembros a fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos a través de políticas y medidas que permitan responder a los retos y las oportunidades en el mundo del trabajo que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas³⁸⁶. **La Comisión subraya la necesidad de garantizar que las herramientas digitales no perpetúen la desigualdad de género y que las mujeres tengan acceso a la igualdad de oportunidades y de trato en los empleos que las nuevas tecnologías harán posible.** En relación con esto, la Comisión se refiere al capítulo V del presente informe, que aborda el acceso de las mujeres a los recursos y las competencias digitales.

385 OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, 2019; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), *Artificial Intelligence and Gender Equality: Key Findings of UNESCO's Global Dialogue*, 2020; OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021.

386 OIT, *Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019, parte III, C, v).

► 3. Lograr la igualdad de género mediante una política nacional de igualdad

Convenio núm. 111, artículos 2 y 3

Recomendación núm. 111, párrafo 2

3.1. Características generales de las políticas nacionales de igualdad

150. La principal obligación que establece el Convenio núm. 111 es que los Estados declaren y apliquen una política nacional de igualdad. La Comisión señala que esta política debe entenderse en los términos más amplios como una política multifacética que abarca una combinación de medidas para promover la igualdad en el empleo y la ocupación en el país. Por lo tanto, es diferente de las políticas o planes de acción específicos con plazos determinados, como las estrategias de igualdad de género. La política nacional de igualdad incluye las medidas legislativas, reglamentarias, políticas y de sensibilización adoptadas en el país en relación con las diversas formas y motivos de discriminación contemplados en el Convenio. La Comisión observa a este respecto que los Gobiernos han prestado especial atención a la discriminación por motivo de sexo y el género a la hora de adoptar medidas específicas para aplicar la política de igualdad, en comparación con otros motivos de discriminación³⁸⁷.

151. El Convenio ofrece flexibilidad en cuanto a los medios para llevar a cabo la política de igualdad, que debe promoverse «por métodos adecuados a las condiciones y a la prácticas nacionales». El párrafo 2 de la Recomendación hace referencia a una serie de medios de aplicación de la política nacional de igualdad, entre los que se incluyen «medidas legislativas, contratos colectivos [...] u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales». Por lo tanto, la forma de la política de igualdad no está sujeta a ningún requisito particular. Sin embargo, la Comisión recuerda que esta flexibilidad se refiere a los métodos de aplicación, no al principio que debe aplicarse. Por lo tanto, el criterio para examinar la aplicación del Convenio no es la forma de las medidas adoptadas, sino si se consiguen resultados inequívocos en la búsqueda de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Al respecto, ciertos elementos que son clave para que una política nacional de igualdad sea eficaz. Es fundamental garantizar que la política nacional de igualdad: i) establezca claramente su propósito de promover la igualdad de oportunidades y de trato para todas las categorías de trabajadores cubiertas por el Convenio, en todas las etapas del empleo y la ocupación; ii) las medidas adoptadas en el contexto de dicha política sean concretas y específicas, y iii) que esas medidas logren resultados efectivos³⁸⁸.

152. A este respecto, el *artículo 3* del Convenio incluye una serie de medidas específicas a la hora de aplicar la política nacional de igualdad, que han de perseguirse por los Estados Miembros tanto directamente (aplicando la política relativa al empleo y los servicios relacionados con el empleo bajo el control de una autoridad nacional) como indirectamente (garantizando la aceptación de la política en los empleos que no están bajo dicho control)³⁸⁹. Además, el artículo 3 otorga un papel central al diálogo social y a la colaboración con los interlocutores sociales, reconociendo así que, aunque el Estado es el principal responsable de declarar y llevar a cabo la política nacional de igualdad, las organizaciones de empleadores y de trabajadores también tienen un papel esencial que desempeñar en la promoción del principio de igualdad³⁹⁰.

³⁸⁷ Estudio General de 1988, párr. 32.

³⁸⁸ Estudio General de 1988, párrs. 157-160.

³⁸⁹ Estudio General de 1988, párr. 157.

³⁹⁰ Durante la redacción de los instrumentos, el término «política pública» se cambió por el de «política nacional» para evitar cualquier implicación de que la responsabilidad de promover la igualdad de oportunidades y de trato recaiga únicamente en las autoridades públicas. Véase Estudio General de 1988, párr. 157.

153. La Comisión recuerda que la aplicación del Convenio presupone un marco jurídico y político claro y completo, así como medidas para garantizar que el derecho a la igualdad de género y a la no discriminación sea efectivo en la práctica. Señala a la atención una serie de elementos identificados en la práctica nacional que pueden contribuir eficazmente a abordar la discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, entre ellos: i) abarcar a todos los trabajadores, prestando especial atención a los sectores u ocupaciones en los que hay un mayor número de mujeres; ii) definir claramente la discriminación directa y la discriminación indirecta y considerar las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación; iii) prohibir todas las formas de discriminación por motivo de sexo o de género en todas las etapas del empleo y la ocupación; iv) adoptar medidas apropiadas para prevenir la discriminación; v) emprender medidas de acción positiva; vi) adoptar, aplicar y hacer evaluaciones y seguimientos periódicos de las políticas o los planes de igualdad de género en el empleo y la ocupación; vii) recopilar y analizar los datos pertinentes, desglosados por sexo; viii) asignar explícitamente las responsabilidades de supervisión a las autoridades nacionales competentes con vistas a una aplicación que tenga en cuenta el género; ix) prever sanciones disuasorias y medios de reparación adecuados; x) desplazar o invertir la carga de la prueba; xi) establecer protecciones contra las represalias, y xii) garantizar el diálogo social y tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión también observa que este marco jurídico y político debería incluir no solo medidas dirigidas específicamente a la igualdad de género, sino también medidas para crear un entorno propicio para su realización, como las políticas de creación y promoción de empleo, educación, salarios, protección social y seguridad y salud en el trabajo.

3.2. Medios de aplicación

Legislación

154. El Convenio núm. 111 deja en manos de cada país la decisión de las medidas legislativas adecuadas para aplicar la política nacional. No obstante, el artículo 3 establece la obligación que compete a todos los Miembros de: i) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y el cumplimiento de esa política, y ii) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política. Por lo tanto, aunque el Convenio no impone una obligación estricta de legislar, sí exige a los Miembros que examinen si es necesario prever legislación en el marco de la política nacional en su conjunto³⁹¹.

155. La Comisión recuerda que el sexo es uno de los motivos de discriminación más comúnmente reconocidos y prohibidos en la legislación nacional, lo que proporciona una base sólida para el logro de la igualdad de género en el empleo y la ocupación. No obstante, observa que, si bien la elaboración de marcos jurídicos sigue siendo uno de los principales y más eficaces medios de acción adoptados por los Gobiernos para la aplicación de la política nacional de igualdad, y en particular como primer paso para combatir la discriminación por razón de género y promover la igualdad de género, en algunos países siguen existiendo dificultades para derogar las disposiciones discriminatorias. La Comisión también observa que todavía existen algunos obstáculos para garantizar que, cuando se adopta legislación, esta aborde la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación en toda su extensión, sin brechas de cobertura.

156. La Comisión observa asimismo que, aunque la adopción de un marco jurídico es clave para la aplicación del Convenio, su alcance sigue siendo limitado. La Comisión ha afirmado

391 Estudio General de 2012, párrs. 734-735.

anteriormente que el reconocimiento general en la Constitución del principio de igualdad y no discriminación, aunque importante, no ha resultado suficiente en general para abordar casos concretos de discriminación en el empleo y la ocupación³⁹². A menudo, la generalidad de las disposiciones constitucionales que establecen el principio de igualdad y no discriminación no deja espacio para el tratamiento detallado de la discriminación en el empleo. Del mismo modo, la derogación de leyes y medidas administrativas discriminatorias, aunque sea esencial para la política nacional, no es suficiente para garantizar la aplicación del principio del Convenio en la práctica. En los casos en los que las disposiciones pertinentes están previstas en leyes específicas sobre la igualdad y la no discriminación, es preciso garantizar que se aplican al empleo y la ocupación³⁹³.

157. La Comisión subraya que, como base de la política nacional de igualdad efectiva exigida por el artículo 2 del Convenio, los marcos jurídicos no deben incluir ni avalar ninguna disposición o práctica que constituya una discriminación por razón de sexo o género, ya sea directa o indirecta. El marco jurídico también debe desarrollarse en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y aplicarse con vistas a lograr una igualdad efectiva en la práctica, velando al tiempo por que: i) las disposiciones legales adoptadas no den lugar a una discriminación indirecta ni perpetúen los estereotipos de género, sociales y culturales; ii) se disponga de medios de reparación y de recurso adecuados y eficaces, y iii) se adopten y revisen periódicamente medidas de acción positiva que estén en consonancia con los requisitos del Convenio, así como medidas de sensibilización.

Planes y estrategias nacionales

158. Además de la legislación, la Comisión observa que la adopción de políticas y planes de acción nacionales específicos es un método habitual de aplicación del Convenio núm. 111. Estas pueden incluir estrategias que aborden la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación de manera general, así como políticas específicas dirigidas a grupos o situaciones particulares. A este respecto, la Comisión observa en los informes sobre la aplicación del Convenio núm. 111 que la mayoría de los Gobiernos han proporcionado información sobre políticas específicas relacionadas con la igualdad de género o la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. La Comisión saluda el hecho de que las memorias gubernamentales sobre la aplicación del Convenio núm. 111 suelen incluir abundante información sobre los planes y las estrategias nacionales en materia de igualdad de género. También observa que a veces se ha facilitado información sobre políticas que abordan otros motivos de discriminación, como por ejemplo en relación con las personas con discapacidad, pero que este tipo de información es menos habitual. Por lo tanto, desea hacer hincapié en que la adopción de planes y estrategias nacionales sobre igualdad de género no debe perjudicar el desarrollo de planes y estrategias que aborden otros motivos de discriminación, incluida la discriminación interseccional.

159. En algunos casos, los Gobiernos también informan de estrategias y medidas dirigidas específicamente a grupos concretos de mujeres, como las trabajadoras domésticas, las mujeres con discapacidad o las mujeres migrantes, así como de medidas que abordan la igualdad de género en el trabajo como parte de políticas más generales de empleo o de igualdad de género. A este respecto, la Comisión observa que las políticas nacionales sobre asuntos distintos del empleo y la ocupación también han demostrado ser pertinentes en la práctica para la aplicación del Convenio, y en particular en relación con la igualdad de género, como las políticas sobre desarrollo económico, el empoderamiento de las mujeres y la violencia y el acoso.

³⁹² Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Jamaica*, solicitud directa 2020; *San Vicente y las Granadinas*, observación, 2020. Véase también Estudio General de 2012, párr. 851.

³⁹³ Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Georgia*, solicitud directa, 2017; *Indonesia*, solicitud directa, 2020; *India*, solicitud directa, 2017.

Convenios colectivos

160. Los convenios colectivos son otra herramienta importante para la aplicación de la política nacional de igualdad. La Recomendación núm. 111 establece en su párrafo 2 que en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio. En este contexto, la Comisión recuerda en particular la prohibición de la discriminación indirecta, de lo que se deduce que la diferenciación sobre la base de criterios supuestamente neutros también está prohibida si conduce efectivamente a la desigualdad de trato de las personas con ciertas características. Además, la Comisión observa que, siguiendo las tendencias identificadas en el Estudio General de 2012, los Gobiernos han seguido adoptando disposiciones legislativas que prohíben o declaran nulas las cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos, o que les obligan a incluir cláusulas de no discriminación e igualdad de género³⁹⁴. Algunos Gobiernos se refieren a la existencia de convenios colectivos que contienen disposiciones sobre la prohibición de la discriminación o la promoción de la igualdad de género³⁹⁵. La Comisión saluda el hecho de que los convenios colectivos incluyan cada vez más cláusulas para promover la igualdad de género y prohibir la discriminación, incluido el acoso discriminatorio. Estudios recientes de la OIT señalan la inclusión en los convenios colectivos de disposiciones relativas a la licencia remunerada para la reproducción asistida o el tratamiento de la fertilidad, el apoyo a la higiene menstrual y la licencia para la menstruación, la licencia para las personas transgénero que se someten a procedimientos médicos o a terapia hormonal, y disposiciones sobre el acoso sexual, el apoyo a las víctimas de la violencia doméstica y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor³⁹⁶.

161. La Comisión desea recordar que, para la integración efectiva de las cuestiones de igualdad de género en los convenios colectivos, es esencial garantizar que se escuche la voz de las mujeres. Con este fin, es importante garantizar que el liderazgo de las mujeres y su participación en los sindicatos reflejen su participación en la fuerza de trabajo³⁹⁷. También es importante garantizar que los sectores en los que las mujeres representan la mayoría de la mano de obra estén cubiertos por el diálogo social y la negociación colectiva. En algunos países, se están desplegando esfuerzos con miras a facilitar la adopción y extensión de los convenios colectivos sectoriales en sectores u ocupaciones en los que la fuerza de trabajo está integrada fundamentalmente por mujeres y en los que la negociación colectiva se enfrenta tradicionalmente a grandes retos, tales como el trabajo doméstico. En relación con esto, la Comisión toma nota de la creación de organizaciones tales como la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO)³⁹⁸. La Comisión señala a la atención el capítulo IV, que trata la colaboración con los interlocutores sociales.

Medidas de acción positiva

162. Si bien garantizar la igualdad formal de género en las leyes y reglamentos es un primer paso en las políticas nacionales de igualdad de género (*igualdad formal*), es necesario adoptar más medidas para promover la igualdad efectiva en la práctica, incluida la adopción de medidas proactivas para remediar las desigualdades de hecho (*igualdad sustantiva*). Las

394 Por ejemplo, en *Argelia* (art. 142 de la Ley núm. 90-11) y en *Georgia* (art. 11, 9) del Código del Trabajo). Véase también Estudio General de 2012, párr. 737.

395 Por ejemplo, *Brasil* y *Tayikistán*.

396 OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*, 2022, 100-105.

397 Véase OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*, 77.

398 Jane Pillinger y Nora Wintour, *Collective Bargaining and Gender Equality* (Newcastle: Agenda Publishing, 2019), xv y 10.

medidas de acción positiva tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades en la práctica, teniendo en cuenta la diversidad de situaciones de las personas afectadas, con el fin de poner fin a la discriminación, reparar los efectos de las prácticas discriminatorias del pasado y restablecer el equilibrio³⁹⁹. Esta acción fomenta un enfoque proactivo en el que la igualdad de género no depende simplemente de evitar la discriminación o de responder a las quejas, sino también de medidas activas que buscan alcanzar los objetivos establecidos y la igualdad de género sustantiva en la práctica⁴⁰⁰. A este respecto, la Comisión señala que la CSI pone de relieve en sus observaciones que el marco jurídico sobre la no discriminación presupone la adopción de una serie de medidas específicas y concretas para garantizar que el derecho a la igualdad y a la no discriminación sea efectivo en la práctica, y que, por lo tanto, se requieren medidas proactivas para abordar las causas subyacentes de la discriminación y las desigualdades de hecho resultantes de una discriminación profundamente arraigada.

163. Dado que, por definición, las medidas de acción positiva están destinadas a abordar la situación de grupos específicos⁴⁰¹, se incluyen, por definición, en la categoría más amplia de «medidas especiales» previstas en el artículo 5, 2) del Convenio núm. 111⁴⁰². No obstante, la Comisión observa que, en la legislación y en la práctica en general, la línea divisoria entre ambos conceptos parece ser fluida, ya que se utilizan como sinónimos o se sustituyen por otros término como «medidas de acción afirmativa»⁴⁰³. La Comisión observa que lo que considera «medidas de acción positiva» en el marco del Convenio núm. 111 es similar a las «medidas especiales» previstas en el artículo 4, 1) de la CEDAW: su objeto es tratar de corregir las desigualdades de hecho, no deben adoptarse indefinidamente⁴⁰⁴, y deben adaptarse a la medidas de acción necesarias⁴⁰⁵.

164. La mayor parte de la información recibida en relación con las medidas de acción positiva se refiere al establecimiento de cuotas o metas de mano de obra en los sectores público y privado⁴⁰⁶, que desempeñan un papel esencial para facilitar la igualdad de acceso de las mujeres al empleo y la ocupación y su promoción, en particular en sectores o actividades específicos. Otros ejemplos de medidas de acción positiva pueden ser los programas de divulgación y apoyo; la asignación y/o reasignación de recursos; el trato preferente, y la selección, contratación y promoción selectivas⁴⁰⁷. Por ejemplo, *Australia* y *Jamaica* informaron sobre la aplicación de las medidas de divulgación en el ámbito de la educación para promover el interés de las niñas en sectores y áreas de estudio específicos. Asimismo, el Gobierno de *Cabo*

399 Estudio General de 2012, párr. 862.

400 OIT, *Women, Gender and Work*, 54.

401 Para más información sobre la discriminación interseccional, véase párr. 66 de este estudio.

402 Estudio General de 2012, párr. 837.

403 En 1988, la Comisión señaló que la diferencia entre las medidas especiales de protección y asistencia y las medidas positivas de trato preferente era a menudo tenue: Estudio General de 1988, párr. 146. Véase también Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general No. 25, párrs. 15-17; Julie O'Brien, «Affirmative Action, Special Measures and the Sex Discrimination Act», *University of New South Wales Law Journal*, 27, núm. 3 (2004); Antony Barac y Loretta Kelly, «Affirmative Action as a Form of Special Measures in Australia: Canvassing the Hidden Issues», *Australian Indigenous Law Review* 17, núm. 2 (2013/2014): 56-78.

404 Según la Comisión, las medidas de acción positiva se examinarán periódicamente para determinar si siguen siendo necesarias y si siguen siendo eficaces, mientras que el art. 4, 1) de la CEDAW exige que las medidas especiales sean temporales. Véase, Estudio General de 2012, párr. 862; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general No. 25, párr. 20.

405 Según la Comisión, las medidas de acción positiva tienen que ser «proporcionales a la naturaleza y al alcance de la protección o asistencia requerida», mientras que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer indica que las medidas especiales tienen que ser «necesarias y apropiadas». Véase Estudio General de 2012, párr. 862; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general No. 25, párr. 24.

406 Por ejemplo, *Albania*, *Argelia*, *Burkina Faso*, *Níger* y *Sri Lanka*.

407 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general No. 25, párr. 22

Verde contactó a las escuelas –con prioridad a las islas con más violencia de género– para formar a los profesores en materia de igualdad de género. La Comisión toma nota asimismo de que el cuidado infantil *in situ* también es una práctica que está estableciéndose en una serie de países⁴⁰⁸.

165. Al igual que las medidas de acción positiva, la sensibilización y la educación son fundamentales para promover la igualdad sustantiva, ya que abordan las percepciones y creencias de los trabajadores, los empleadores, las sociedades y el público en general. También son elementos esenciales de los enfoques transformadores que buscan no solo corregir las situaciones de desigualdad, sino cambiar las dinámicas laborales, sociales y culturales, así como los estereotipos y prejuicios de género, para garantizar que la discriminación se reduzca en el futuro. La Comisión se remite, a este respecto, al capítulo IV.

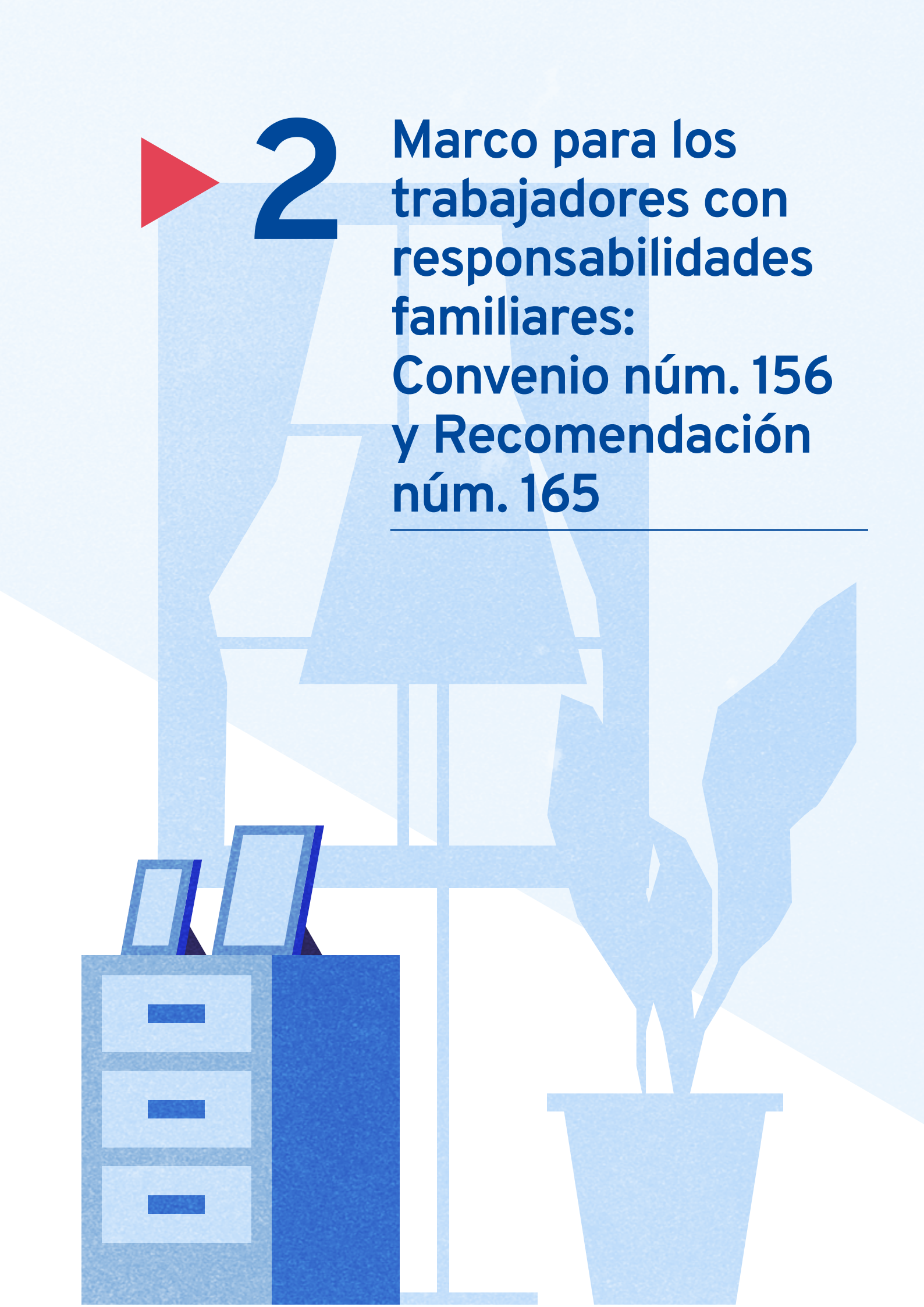
166. *La Comisión desea subrayar la importancia de una serie de factores relacionados con las medidas de acción positiva: deben estar justificadas por el objetivo de protección y asistencia que persiguen; deben ser proporcionales a la naturaleza y el alcance de la protección necesaria o de la discriminación preexistente; debe haberse celebrado una consulta previa con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y deben estar sujetas a un reexamen periódico para comprobar que son eficaces, que siguen siendo necesarias y que no tienen un efecto discriminatorio desproporcionado con respecto a su finalidad*⁴⁰⁹.

167. *La Comisión subraya que la política nacional de igualdad exigida por el Convenio núm. 111, inclusive para la promoción de la igualdad de género, consiste en una amplia gama de medidas, como leyes, reglamentos y políticas, estrategias y planes de acción nacionales, convenios colectivos, medidas de acción positiva y medidas e iniciativas de sensibilización. Para garantizar la promoción de la igualdad de género, tanto formal como sustantiva, en el empleo y la ocupación, es necesario que todas estas medidas se integren y se complementen eficazmente, con el fin de eliminar y corregir las situaciones reales de discriminación, así como de transformar las dinámicas y los estereotipos sociales y culturales de género que obstaculizan el progreso hacia la igualdad de género.*

408 Para más información, véase el cap. V del presente estudio general.

409 Estudio General de 1963, párr. 52; Estudio General de 1988, párrs. 146-147; Estudio Especial de 1996, párrs. 130-137; Estudio General de 2012, párrs. 862-864.



A stylized, light blue background illustration. It features a desk with a lamp on the left and a potted plant on the right. The lamp has a rectangular base with three drawers and a tall, thin neck supporting a lampshade. The plant has several large, pointed leaves. A red triangle is positioned to the left of the large number '2'.

2

**Marco para los
trabajadores con
responsabilidades
familiares:
Convenio núm. 156
y Recomendación
núm. 165**

► 1. Las responsabilidades familiares como un elemento central del trabajo decente y de la igualdad de género: contexto y evolución reciente

168. Tanto para los hombres como para las mujeres, combinar las obligaciones laborales con sus responsabilidades hacia los familiares puede ser un delicado ejercicio de equilibrio. Tal como ha reconocido anteriormente la Comisión, abordar los asuntos relacionados con las responsabilidades familiares es más urgente que nunca habida cuenta de los cambios sociales, demográficos y organizacionales, entre los cuales se encuentran: i) el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y los cambios en la estructura familiar; ii) el crecimiento de la población junto con el envejecimiento de la misma y el aumento de la necesidad de cuidados, y iii) la transformación del mundo laboral, y en particular de la organización del trabajo, impulsada por las innovaciones tecnológicas⁴¹⁰.

169. En la mayoría de las sociedades, las mujeres se han considerado tradicionalmente responsables del cuidado infantil y del cuidado de otros familiares a cargo, mientras que los hombres han procurado prestar apoyo financiero a sus familias. Aunque un número creciente de hombres querrían asumir responsabilidades familiares, a pesar del riesgo de estigmatización al que se exponen, en todo el mundo las mujeres siguen realizando la mayoría de las tareas domésticas y ocupándose del grueso del trabajo de cuidados no remunerados⁴¹¹, tanto para el hogar en general como para los familiares de edad avanzada y los niños, en particular. Esto tiene un impacto innegable en su capacidad para acceder al trabajo remunerado y para progresar y permanecer en él, así como en la persistencia de las brechas de género en el mundo del trabajo. En todo el mundo, el principal motivo señalado por las mujeres en edad de trabajar por el que están fuera de la fuerza de trabajo es la carga que representa para ellas el trabajo de cuidados no remunerado, mientras que el motivo señalado por los hombres es estar recibiendo educación, o tener una enfermedad o una discapacidad. Incluso cuando tienen acceso al trabajo remunerado, las mujeres siguen afirmando que la conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los principales retos, sino no el más importante, para permanecer y progresar en el mercado de trabajo⁴¹². Este impacto con un sesgo de género también se refleja en función de la situación familiar de los trabajadores, ya que los estudios realizados indican que el matrimonio aumenta la tasa de participación de los hombres en la fuerza de trabajo (la «prima en la participación en la fuerza de trabajo») y disminuye la de las mujeres (la «penalización del matrimonio») ⁴¹³. y que las mujeres con más éxito y mejor remuneradas tienen menos probabilidades de casarse⁴¹⁴. De manera análoga, la presencia de niños pequeños (0-5 años) en el hogar tiene un impacto determinante en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo (la «penalización en el empleo vinculada con la maternidad»), mientras que los padres experimentan el efecto contrario (la «prima en el empleo vinculada con la

410 CEACR, [Observación general relativa al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#), 2020.

411 El trabajo de cuidados no remunerado es el trabajo de cuidados realizado por cuidadores no remunerados sin una recompensa monetaria a cambio. Los cuidados no remunerados se consideran un trabajo, por lo que son una dimensión crucial del mundo del trabajo. Véase OIT, [Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo](#), 19.ª CIET, 2013.

412 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 221; OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 87. Véase asimismo, OIT y Gallup, [Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres](#), 2017, 42.

413 Los estudios realizados muestran que las mujeres casadas experimentan un aumento drástico del trabajo de cuidados no remunerado que realizan, mientras que el incremento de la participación de los hombres en los servicios domésticos no es tan drástico. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), [Familias en un mundo cambiante: El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020](#), 2019, 117; OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 66 y 81.

414 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 42.

paternidad»⁴¹⁵. Las mujeres que están en situaciones de vulnerabilidad o que se enfrentan a formas de discriminación múltiple, tales como las mujeres pertenecientes a minorías étnicas o religiosas o de origen indígena, o las trabajadoras migrantes, pueden verse incluso más afectadas por la distribución desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado⁴¹⁶. La necesidad de conciliar las responsabilidades laborales y familiares se ha hecho incluso más apremiante en el contexto de la pandemia de COVID-19, en el que las responsabilidades del cuidado han aumentado exponencialmente y en el que los retos a los que se enfrentan las mujeres en relación con esto se han exacerbado⁴¹⁷. **La Comisión recuerda su observación general de 2020 sobre el Convenio núm. 156 en virtud del Convenio núm. 156 relativa a la importancia de la educación y de las campañas de sensibilización a fin de: i) promover el mayor entendimiento público de las dificultades que encaran los trabajadores con responsabilidades familiares; ii) corregir la información errónea o contradecir las actitudes y creencias negativas hacia los trabajadores que utilizan modalidades flexibles, aumentando al mismo tiempo su autoestima, reduciendo su autoestigma y promoviendo la gestión del estrés; iii) alentar a los hombres a participar en mayor grado en las responsabilidades familiares, y iv) mejorar el entendimiento de los beneficios que aportan la igualdad de género y la mejor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares a la sociedad, las familias y el lugar de trabajo.**

170. Un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres en el hogar, así como entre las familias y el Estado, es un pilar de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y para el programa de la OIT centrado en las personas, y del compromiso contraído por los mandantes de la OIT de lograr una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente⁴¹⁸. La Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2021, reconoce que garantizar la igualdad de género y la no discriminación, y promover la igualdad, la diversidad y la inclusión, exige un enfoque integrado e integral que, entre otras cosas, elimine los obstáculos que impiden a las mujeres incorporarse, permanecer y progresar en el mundo del trabajo, y asegura el «acceso a cuidados de largo plazo y cuidados para los niños que sean de calidad y asequibles»⁴¹⁹. En el mismo sentido, las Conclusiones de la segunda discusión recurrente relativas a la protección social (seguridad social), adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2021, instan a los Estados Miembros de la OIT a «formular políticas de protección social con perspectiva de género y afrontar las brechas de género en materia de cobertura y adecuación de la protección social, a fin de asegurar que los sistemas de protección social tengan en cuenta los riesgos relacionados con el género a lo largo del ciclo vital, y promover la igualdad de género, inclusive mediante la previsión de créditos por cuidados en el seguro social y fomentando la seguridad de los ingresos durante la licencia de maternidad, de paternidad y parental»⁴²⁰.

415 ONU-Mujeres, *Familias en un mundo cambiante*, 118; OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, xxxii y 67.

416 OIT, *Aplicación del convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo*, 2020, 18 y 70; OIT, *Análisis y eliminación de las barreras a la participación y la organización de las mujeres indígenas*, 2021, 12; OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*, tercera edición, 2021, 12 y 21-22 (resumen ejecutivo en español: Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes: Resultados y metodología); Amo-Agyei, Silas, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences Between Migrants and Nationals* (OIT, 2020), 18 y 109.

417 Según las estimaciones mundiales recientes, más de 2 millones de madres dejaron la fuerza de trabajo en 2020, perpetuando así un ciclo de pobreza, desigualdad y exclusión. OIT, *Las desigualdades y el mundo del trabajo*, párr. 77; OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 40-47.

418 OIT, Declaración del Centenario; OIT, *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021.

419 OIT, *Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021.

420 OIT, *Conclusiones de la segunda discusión recurrente relativas a la protección social (seguridad social)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2021, 109.ª reunión, párr. 13, f).

171. En este contexto, aunque se adoptaron hace más de cuarenta años, el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 continúan siendo particularmente pertinentes para el programa de trabajo decente y el programa transformador en materia de igualdad de género de la OIT. Proporcionan un marco detallado para responder a las necesidades de todos los trabajadores con responsabilidades familiares, tomando en consideración las condiciones nacionales. En particular, instan a adoptar medidas para: prohibir la discriminación en el empleo contra los trabajadores con responsabilidades familiares; apoyar unas condiciones de empleo que permitan conciliar la vida laboral y familiar, y un horario de trabajo y modalidades de licencia favorables a la familia; desarrollar o promover servicios favorables a la familia, tales como el cuidado infantil y otros servicios, e impartir formación para que los trabajadores con responsabilidades familiares se incorporen a la fuerza de trabajo y sigan integrados en la misma, y se reincorporen a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades. En relación con esto, la Comisión indica que algunos elementos cubiertos por estos instrumentos también están contemplados en otras normas internacionales del trabajo como instrumentos que promueven la igualdad de género, tales como: las políticas de cuidado en forma de servicios de cuidado infantil y de cuidados de larga duración; los sistemas de protección social; las políticas de licencia para la prestación de cuidados, incluida la licencia de maternidad, de paternidad, de adopción y parental, y las modalidades de trabajo favorables a la familia y las infraestructuras pertinentes para los cuidados⁴²¹.

► 2. Objetivos de los instrumentos

172. El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 incluyen firmemente la igualdad de oportunidades y de trato entre las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares en el marco normativo más general de la OIT para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación y de igualdad de género. Tienen el *doble objetivo* de crear igualdad de oportunidades y de trato en la vida laboral, por una parte, entre las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares y, por otra, entre los trabajadores y las trabajadoras con y sin responsabilidades familiares⁴²². Cabe destacar a este respecto que los instrumentos cubren a los trabajadores con responsabilidades familiares, tanto hombres como mujeres, y que la plena igualdad no puede lograrse sin abordar los cambios sociales necesarios relacionados con las cuestiones de género, incluido un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres⁴²³. Los instrumentos cubren dos categorías principales de familiares a cargo: los *niños y otros miembros de la familia directa del trabajador que necesiten su cuidado o sostén*, incluidas las personas con discapacidad y las personas de edad. Estas últimas son cada vez más importantes habida cuenta del envejecimiento de la población⁴²⁴.

421 Véase, a este respecto, el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000; el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

422 Durante la discusión de los instrumentos, algunos consideraron que la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres debería ser la idea central de los instrumentos, mientras que otros estimaron que su objetivo era ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en lugar de promover la igualdad entre los sexos. Véase OIT, *Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*, Informe VI (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 66.ª reunión, 1980 (en adelante, «Informe VI (2) sobre el Convenio núm. 156»).

423 OIT, *Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 67.ª reunión, 1981 (en adelante, «Informe V (1) sobre el Convenio núm. 156»), 68.

424 ONU-Mujeres, *Familias en un mundo cambiante*, 68.

173. Durante la labor preparatoria para el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, se señaló que los instrumentos anteriores de la OIT habían considerado las responsabilidades familiares únicamente en relación con las mujeres, y que «[n]ada se había hecho, en cambio, para promover una participación más activa de los hombres en la vida familiar. Los hombres podían desarrollar gran actividad en la vida profesional, social y pública, debido a que solo las mujeres asumían, o se consideraba que debían asumir, las responsabilidades del hogar o de la familia. Esta división del trabajo ha tenido efectos nefastos no solo para los hombres o las mujeres y su vida familiar, sino también para la sociedad en su conjunto»⁴²⁵.

174. La Comisión recuerda asimismo que, en su estudio general de 1993 sobre estos instrumentos, identificó brechas importantes en su aplicación en términos de ayudar tanto a las mujeres como a los hombres a sobrellevar sus obligaciones de cuidado. En muchas jurisdicciones, las cuestiones vinculadas con las responsabilidades familiares se abordaban con el objetivo general de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar por las mujeres, perpetuando así intrínsecamente los roles y estereotipos de género en la familia y la sociedad⁴²⁶. La Comisión ha seguido observando esta tendencia en una serie de países en los que las medidas de política respectivas están orientadas fundamentalmente a beneficiar a las mujeres⁴²⁷. La Comisión toma nota a este respecto de que, en los lugares en los que existen desigualdades entre los trabajadores y las trabajadoras en cuanto al reparto de las responsabilidades familiares que tienen el efecto de limitar la actividad económica de las trabajadoras, tal vez convenga adoptar medidas que se centren en mejorar la situación de las mujeres, con la condición de que no se impida a los hombres que están en la misma situación acceder a tales medidas. Uno de los principales requisitos de los instrumentos es que la política nacional tenga como objetivo, entre otros, permitir que *tanto los hombres como las mujeres con responsabilidades familiares* desempeñen un empleo sin discriminación y, en la medida de lo posible, sin que haya un conflicto entre sus responsabilidades laborales y familiares.

175. La Comisión recuerda la importancia de garantizar que las medidas adoptadas para promover la igualdad de género no reflejen en la práctica el supuesto de que la principal responsabilidad del cuidado de la familia recae sobre las mujeres, o excluyan a los hombres de ciertos derechos y prestaciones, lo cual tendría el efecto de reforzar los estereotipos relativos al papel que desempeñan las mujeres y los hombres en la familia y la sociedad. La Comisión subraya a este respecto que las medidas adoptadas para aplicar los instrumentos deberían ir acompañadas de información y educación para mejorar la comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, y de los retos a los que se enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, tal como prevé el artículo 6 del Convenio. La Comisión recuerda además que las medidas legislativas o de otro tipo concebidas para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares a conciliar mejor el trabajo y los cuidados familiares son esenciales para la promoción de la igualdad de género en materia de empleo y ocupación, y que las medidas adoptadas en relación con esto, incluida la redistribución y la igualdad progresiva en lo que respecta a los derechos de licencia entre los cuidadores, sean coherentes con los principios de igualdad de oportunidades y de trato. Por lo tanto, es preciso actuar con cautela al diseñar y adoptar medidas para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de una distribución equilibrada de las responsabilidades familiares que no tengan el efecto de perpetuar los estereotipos de género.

425 OIT, Informe V (1) sobre el Convenio núm. 156, párr. 8.

426 OIT, *Trabajadores con responsabilidades familiares: Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 80.ª reunión, 1993 (en adelante, «Estudio General de 1993»), párrs. 264-278.

427 CEACR, Convenio núm. 156: *Azerbaiyán*, solicitud directa, 2017; *Bulgaria*, solicitud directa, 2018; *Etiopía*, solicitud directa, 2017; *Grecia*; observación, 2016; *Kazajstán*, solicitud directa, 2016 y 2020; *Macedonia del Norte*, solicitud directa, 2017; *Mauricio*, solicitud directa, 2016; *Montenegro*, solicitud directa, 2017; *Niger*, solicitud directa, 2012; *República de Corea*, observación, 2020; *Ucrania*, solicitud directa, 2018, y *Yemen*, solicitud directa, 2017.

► 3. Definiciones y ámbito de aplicación

Convenio núm. 156, artículos 1 y 2

Recomendación núm. 165, párrafos 1 y 2

3.1. Definiciones

176. Con arreglo al Convenio núm. 156 y a la Recomendación núm. 165, las responsabilidades familiares son responsabilidades para con los hijos a cargo y otros miembros de la familia directa del trabajador que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén. En relación con esto, la Comisión toma nota de que los instrumentos determinan las personas con respecto a las cuales existen responsabilidades familiares (hijos a cargo y otros miembros de la familia directa), pero no definen la naturaleza de las responsabilidades en cuestión. Sin embargo, según lo dispuesto en estos instrumentos, estas responsabilidades se caracterizan por limitar las posibilidades de los trabajadores con responsabilidades familiares de «prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella». Los conceptos de «familia» y «responsabilidades familiares» pueden interpretarse de manera diferente, dependiendo del contexto nacional y de las condiciones locales. No obstante, las responsabilidades familiares mencionadas en el Convenio núm. 156 están claramente relacionadas con los niños, las personas enfermas y las personas de edad que dependen del trabajador. Las tareas domésticas también se consideran parte de las responsabilidades familiares.

177. Las definiciones específicas de las responsabilidades familiares son poco frecuentes en la legislación nacional. Cuando existen, algunas veces se ciñen al texto del Convenio. Por ejemplo, en la *Federación de Rusia*, el Tribunal Supremo, en la Decisión núm. 1 de 28 de enero de 2014 (párrafo 2) define «trabajador con responsabilidades familiares» como: i) un trabajador que tiene la responsabilidad de la crianza y el desarrollo de un niño de conformidad con la legislación sobre la familia y otras leyes; ii) otro familiar del niño que sea el que le cuide realmente, y iii) un trabajador que sea responsable de otros miembros de su familia que necesiten un cuidado o un sostén prescritos⁴²⁸. En *Mauricio*, la legislación retoma el lenguaje del Convenio y define «responsabilidad familiar» como «la responsabilidad de una persona de proporcionar cuidado o sostén [...] a un hijo a cargo, o [...] a cualquier otro familiar directo que necesite su cuidado o sostén»⁴²⁹. En *Australia*, el artículo 5, 3) de la Ley sobre Igualdad de Oportunidades de 1984 define las «responsabilidades de cuidado» como las responsabilidades para el cuidado de un hijo a cargo o un miembro directo de la familia que necesita cuidados o apoyo.

Hijos a cargo

178. A los fines del Convenio, la expresión «hijos a cargo» significa las personas definidas como tales en cada país. La Comisión considera que el concepto de «a cargo», en este contexto, significa dependencia del trabajador en lo que respecta al sostén y el sustento, y al bienestar físico y mental, a la luz de la edad del niño, la relación legal con el trabajador, la residencia y otras características⁴³⁰. La Comisión toma nota en relación con esto de que en una serie de países se hace referencia al límite de edad establecido para los niños menores de edad, a saber, entre 16 y 18 años de edad⁴³¹. En *Bélgica*, por ejemplo, la expresión «hijo a

428 CEACR, Convenio núm. 156: *Federación de Rusia*, solicitud directa, 2018.

429 *Mauricio* (art. 5, 3), b) de la Ley de Igualdad de Oportunidades, 2008).

430 Al respecto, la Comisión observa que la Convención sobre Derechos de Niño se refiere en su artículo 5 a las responsabilidades, los derechos y los deberes de los padres o, en su caso, de los miembros de la familia ampliada o de la comunidad, según establezca la costumbre local, de los tutores u otras personas encargadas legalmente del niño de impartirle, en consonancia con la evolución de sus facultades, dirección y orientación apropiadas para que el niño ejerza los derechos reconocidos en la Convención.

431 Por ejemplo, *Bolivia (Estado Plurinacional de)*, *Colombia*, *Eslovenia*, *Grecia*, *Kazajistán*, *Luxemburgo*, *Panamá*, *Togo* y *Yemen*.

cargo» suele significar una persona cuyo mantenimiento es responsabilidad de otra persona. La Comisión también toma nota de que todos los niños reconocidos, incluidos los nacidos fuera del matrimonio, de conformidad con la práctica nacional, a menudo están incluidos explícitamente en esta definición (o, al menos, no excluidos explícitamente)⁴³², así como los niños adoptados y los hijastros, y los niños que están bajo el régimen de tutela⁴³³. Por ejemplo, en *Australia*, de conformidad con la Ley de Discriminación por Motivo de Sexo, un «hijo a cargo» es un niño que depende, total o sustancialmente, del trabajador. La definición de «niño» incluye a los niños adoptados, los hijastros y los niños de matrimonios anteriores. En algunos países se han adoptado medidas en relación con los niños que no están cubiertos por ninguna de estas categorías, pero que residen legalmente con el trabajador, que pueden incluir los niños que tienen una relación de parentesco con el trabajador y los que están siendo criados por otros familiares o por amigos de la familia⁴³⁴. Por ejemplo, en *Burkina Faso*, el régimen de seguridad social considera que un hijo a cargo de un trabajador asalariado es cualquier niño de hasta 21 años de edad que vive con el trabajador asegurado, incluidos los hijos del cónyuge del trabajador o los adoptados por este, o puestos bajo su tutela. Además, de conformidad con la legislación fiscal, las personas a cargo incluyen a los niños huérfanos adoptados y apoyados plenamente por el contribuyente⁴³⁵. En *Eslovenia*, puede concederse una prestación por familia numerosa en los casos en que hay tres o más niños sin padres. La Comisión toma nota de que la cobertura por medidas que benefician a los trabajadores con responsabilidades familiares de los niños que no tienen una relación natural o genética con el trabajador permite una mayor inclusividad de circunstancias personales y entornos familiares más variados, tales como las parejas del mismo sexo, las personas que han recurrido a servicios de adopción y a métodos de reproducción asistida, y las familias mezcladas.

179. La Comisión toma nota de que el límite de edad para los hijos a cargo se extiende con frecuencia en caso de enfermedad grave, discapacidad o incapacidad conexas para trabajar, a menudo hasta una determinada edad (con frecuencia en torno a 20 años de edad)⁴³⁶, mientras que en ciertos países no existe un límite de edad superior⁴³⁷, o el límite de edad depende del grado de discapacidad⁴³⁸. Por ejemplo, en *Luxemburgo*, el límite de 18 años se prolonga hasta los 25 años para los niños que viven con una condición que reduce al menos el 50 por ciento su capacidad física o mental. La dependencia también puede prolongarse en los casos en que el niño sigue participando en programas de educación, a menudo más allá de la edad de escolarización obligatoria⁴³⁹.

180. La Comisión toma nota de que, en los casos en que la definición del grado de dependencia del niño del trabajador está vinculada con la residencia legal del niño, esto puede excluir determinadas situaciones familiares en las que el niño no reside con el trabajador en cuestión, por ejemplo, cuando los padres están divorciados o no viven juntos, y el niño tiene la residencia legal solo con uno de ellos.

432 Por ejemplo, *Francia* y *Malí*.

433 Por ejemplo, *Burkina Faso*, *Grecia* y *Malí*.

434 Por ejemplo, *Benin* y *Bulgaria*.

435 *Burkina Faso* (art. 40 de la Ley núm. 004/2021 y art. 113 de la Ley núm. 058-2017/AN).

436 Por ejemplo, *Côte d'Ivoire* y el *Togo*.

437 Por ejemplo, *Bélgica*, *Benin*, *Bolivia (Estado Plurinacional de)* (invalidez ocurrida antes del límite de edad establecido), *Colombia*, *Mauricio* y *Panamá*.

438 *Luxemburgo* (art. L.234-51 del Código del Trabajo y art. 274 del Código de Seguridad Social).

439 Por ejemplo, *Bolivia (Estado Plurinacional de)* (19 años), *Colombia* (25 años), *Côte d'Ivoire* (20 años) y *Eslovenia*.

Otros miembros de la familia directa

181. Durante la labor preparatoria se discutió la cobertura por el Convenio de familiares distintos de los niños, en particular dada la dificultad de establecer una definición clara y común de las personas en cuestión⁴⁴⁰. Como consecuencia, el Convenio se refiere a «otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén», lo que abarca un elemento subjetivo vinculado con la relación familiar con el trabajador, por una parte (la «familia directa»), y un elemento material relativo a la naturaleza de la responsabilidad del cuidado, por otra («que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén»). Esto limita la cobertura a los casos más necesitados en los que la cantidad de cuidados proporcionados por el trabajador tendría un fuerte impacto en su capacidad para participar en la actividad económica, por ejemplo, en relación con las personas con discapacidad o las personas de edad. La Comisión había tomado nota anteriormente de que la familia directa suele incluir a la pareja y a los padres o suegros del trabajador, así como a los abuelos de sangre y los abuelos políticos, y de que los hermanos y cuñados a menudo están cubiertos, en particular cuando son menores de edad o están discapacitados o no pueden mantenerse a sí mismos por otro motivo imperativo.

182. La Comisión toma nota de que no todos los Gobiernos han informado sobre el efecto dado al artículo 1, 2) del Convenio, y de que las definiciones generales de «familiares directos» son poco habituales. Sin embargo, en Belice, se considera que la «familia directa» incluye el cónyuge, el hijo, los padres o los abuelos del trabajador⁴⁴¹. En *Eslovaquia*, la expresión «persona allegada» comprende a un familiar directo, hermano o cónyuge, y a otras personas de una familia u otra relación en la que una de ellas, por motivos razonables, percibiría el daño sufrido por la otra como un daño sufrido por ella misma⁴⁴². En *Australia*, la Ley del Trabajo Justo define la «familia directa de un trabajador del sistema nacional» como el cónyuge (o el antiguo cónyuge), la pareja de hecho (o la antigua pareja de hecho), los hijos, los padres, los abuelos, los nietos o los hermanos del trabajador, o el cónyuge o la pareja de hecho (o el antiguo cónyuge o pareja de hecho) del trabajador. La Ley de Discriminación por Motivo de Sexo prevé una cobertura similar, y las disposiciones sobre «la licencia de cuidador» y las modalidades de tiempo de trabajo flexible también hacen referencia a las responsabilidades hacia los miembros del hogar⁴⁴³. En *Eswatini*, la «familia inmediata» se define como aquella relacionada con el padre, la madre, el abuelo, la abuela, el padrastro, la madrastra, el hijo, la hija, el nieto, la nieta, el hijastro, la hijastra, el hermano, la hermana, el medio hermano, la media hermana, la esposa, el esposo, y la pareja de hecho –hombre o mujer–, de una persona⁴⁴⁴.

183. La Comisión toma nota de que las medidas encaminadas a facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares (como la licencia para cuidar de familiares enfermos o, en el caso de su muerte, la cobertura de seguridad social o de seguro, y disposiciones contra la discriminación) suelen cubrir a los cónyuges⁴⁴⁵. En una serie de países las disposiciones respectivas cubren asimismo a los cónyuges y a las personas que tienen relaciones de hecho⁴⁴⁶,

440 Si bien la cobertura de los hijos a cargo se acordó fácilmente, existían preocupaciones acerca de si deberían cubrirse, y en qué medida, las responsabilidades hacia otras personas, en particular a la luz de la dificultad de definir la relación con esos otros familiares. Véase, Estudio General de 1993, párrs. 42 y 43.

441 *Belice* (art. 2 de la Ley del Trabajo (enmienda), 2011; véase asimismo, CEACR, Convenio núm. 156, solicitud directa, 2011).

442 CEACR, Convenio núm. 156: *Eslovaquia*, solicitud directa, 2007.

443 *Australia* (art. 12 de la Ley del Trabajo Justo, 2009, enmendada; art. 4A de la Ley sobre Discriminación por motivo de Sexo, 1984).

444 *Eswatini* (art. 2, Ley del Empleo, 1980).

445 Por ejemplo: *Arabia Saudita, Australia, Bahrein, Bélgica, Belice, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Colombia, Croacia, Ecuador, El Salvador, Eslovaquia, Eslovenia, Fiji, Filipinas, Grecia, Guinea, Islandia, Indonesia, Italia, Japón, Malí, Mauricio, Nueva Zelandia, Noruega, Perú, Sudáfrica, Sudán del Sur, Suiza, Togo, Türkiye, Turkmenistán y Viet Nam*.

446 Por ejemplo, *Australia, Ecuador, Grecia, Italia, Japón, Noruega, Perú, Sudáfrica y Suiza*.

lo cual contribuye a la adaptación a las estructuras familiares emergentes, como las de las parejas que no desean o no pueden contraer matrimonio, incluidas las parejas del mismo sexo. En *Australia*, la Ley de Trabajo Justo define «pareja de hecho» como una persona que, aunque no esté legamente casada con el trabajador, vive con el trabajador en una relación de pareja sobre una base doméstica (con independencia de que sean del mismo sexo o de sexos diferentes)⁴⁴⁷.

184. Las medidas adoptadas en una serie de países también cubren a los padres, los abuelos o los familiares en línea ascendente del trabajador⁴⁴⁸, y a los del cónyuge o la pareja del trabajador⁴⁴⁹, así como a los hermanos y nietos del trabajador⁴⁵⁰ y del cónyuge del trabajador⁴⁵¹. En otros países, se utiliza el grado de parentesco o los lazos familiares para determinar si existen medidas específicas que toman en consideración a las personas⁴⁵². Por ejemplo, en *Bulgaria*, «las personas allegadas» incluyen los cónyuges, los ascendientes en línea directa sin restricción en línea colateral, y los familiares del trabajador hasta el cuarto grado de parentesco y los familiares del cónyuge hasta el tercer grado de parentesco. En *Australia*, la Ley de Igualdad de Oportunidades considera que, a parte de los miembros de la familia directa, una persona aborigen o isleña del Estrecho de Torres también puede tener responsabilidades de cuidado hacia cualquier persona con la que esté emparentado según las normas de parentesco aborigen o las normas de parentesco de los isleños del Estrecho de Torres, según el caso.⁴⁵³

185. Más en general, y normalmente además de algunas de las categorías mencionadas anteriormente, la legislación nacional también puede hacer referencia a los «miembros del hogar», los «familiares cercanos» o las «personas que viven con el trabajador». Entre los Estados Miembros que han ratificado el Convenio, la Comisión toma nota de que, en la *República de Corea*, el Plan Básico sobre la Baja Tasa de Natalidad y el Envejecimiento de la Sociedad (2011–2015) contiene información sobre las medidas adoptadas para ayudar a los trabajadores a sobrellevar sus responsabilidades familiares en relación con los *familiares cercanos*⁴⁵⁴. La Comisión recuerda que, durante la labor preparatoria, no se aceptó la propuesta de que las responsabilidades familiares se limitaran a las que surgían hacia los miembros de las familias de los trabajadores que vivían con ellos y a quienes debían prestar «particular atención»⁴⁵⁵. **La Comisión recuerda que la residencia con el trabajador no es un requisito para la cobertura de los familiares prevista por el Convenio.**

186. En lo referente a la naturaleza del cuidado o del sostén que necesitan los familiares directos, suele estar relacionada con problemas de salud, tales como accidentes, afecciones, enfermedades o discapacidad. Por ejemplo, en el *Japón*, la expresión «condición que requiere cuidados» se define como una «condición que requiere continuos cuidados de enfermería durante un periodo especificado [por orden del Ministerio] por motivos de afección, enfermedad o discapacidad física y mental»⁴⁵⁶. Algunas veces también se hace referencia a las

447 *Australia* (art. 12 de la Ley de Trabajo Justo, 2009; véase también la definición de «responsabilidad de cuidado», «pareja de hecho» y «relación personal próxima» en la Ley de Igualdad de Oportunidades de 1984).

448 Por ejemplo, *Australia, Bélgica, Belice, Brasil, Burundi, El Salvador, Guinea, Indonesia, Japón, Noruega, Perú, Filipinas, Arabia Saudita, Eslovaquia, Sudáfrica, Sudán del Sur, Suiza, Túnez, Türkiye, Turkmenistán y Viet Nam*.

449 Por ejemplo, *Australia, Bélgica, Chequia, Indonesia, Japón, Suiza y Viet Nam*.

450 Por ejemplo, *Australia, Eslovaquia, Sudáfrica, Sudán del Sur y Turkmenistán*.

451 Por ejemplo, *Australia*.

452 Por ejemplo, *Bahrein, Bulgaria, Colombia, Ecuador e Italia*.

453 *Australia* (art. 5, 3) de la Ley de Igualdad de Oportunidades de 1984).

454 CEACR, Convenio núm. 156: *República de Corea*, observación, 2018.

455 Informe V (1) sobre el Convenio núm. 156, párr. 94 y siguientes.

456 *Japón* (Ley sobre la licencia para el cuidado de los hijos, la licencia para los cuidadores y otras medidas para el bienestar de los trabajadores que cuidan de sus hijos o de otros familiares).

personas cubiertas por los regímenes y prestaciones de seguridad social, en cuyo caso el criterio seguido para determinar el requisito de apoyo suele ser la dependencia económica del trabajador o la afiliación al régimen de seguridad social⁴⁵⁷. En *Noruega*, los «cuidados necesarios» se evalúan caso por caso.

187. La Comisión recuerda que, con miras a lograr los objetivos de los instrumentos de mitigar los problemas a los que se enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, para que puedan ejercer su derecho a trabajar y a desempeñar su papel en la vida familiar con un mínimo de conflicto, las medidas adoptadas pueden incluir modalidades de tiempo de trabajo, derechos de licencia, infraestructura para la familia y cobertura de seguridad social, tal como se indica en la Recomendación núm. 165, y deberían tener en cuenta la necesidad de promover la igualdad de género.

3.2. Un amplio ámbito de aplicación

188. El ámbito de aplicación del Convenio núm. 156 y de la Recomendación núm. 165, tal como se indica en el *artículo 2* del Convenio, a saber, «a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores», se discutió detenidamente durante la labor preparatoria. El texto adoptado no deja lugar a dudas acerca de que los instrumentos cubren todas las formas de actividad económica, ya sea en el sector público o privado, con o sin ánimo de lucro, así como a todos los trabajadores que viven en un país determinado, incluidos los trabajadores migrantes⁴⁵⁸.

189. Sin embargo, la Comisión ha tomado nota, concretamente en su observación general de 2020 sobre el Convenio núm. 156, de que las leyes y políticas nacionales que aplican los instrumentos muestran importantes deficiencias al excluir de su ámbito de aplicación a ciertas categorías de trabajadores (tales como los trabajadores domésticos, migrantes o temporales) o sectores (tales como los trabajadores de la economía informal o del sector agrícola)⁴⁵⁹. La Comisión también ha planteado la cuestión de que, en los lugares en los que las medidas solo se adoptan a través de convenios colectivos, pueden excluir a los trabajadores con responsabilidades familiares que no están cubiertos por dichos convenios colectivos⁴⁶⁰.

190. También se desprende claramente de la labor preparatoria que los instrumentos cubren a todos los trabajadores, con independencia de que trabajen a tiempo completo, parcial, temporal o en otras formas de empleo y modalidades de trabajo, y de que tengan, o no, un trabajo asalariado⁴⁶¹. Esto es particularmente importante en vista de la erosión sufrida en los últimos decenios por la relación de trabajo típica, y de la proliferación de los trabajos atípicos⁴⁶². En su estudio general de 2020 sobre el empleo y el trabajo decente, la Comisión tomó nota de la existencia de diferentes variaciones de la relación de trabajo, que pueden abarcar desde relaciones tradicionales a tiempo completo, de duración indeterminada, permanentes y con un solo empleador, hasta relaciones a tiempo parcial, de duración determinada, intermitentes

457 Por ejemplo, *Brasil, Malí, Eslovenia, Sudán del Sur y Túnez*.

458 Estudio General de 1993, párrs. 46-49.

459 CEACR, *Observación general relativa al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*, 2020. Véase asimismo, CEACR, Convenio núm. 156: *Azerbaiyán*, solicitud directa, 2017; *El Salvador*, solicitud directa, 2019; *Etiopía*, observación, 2017; *Grecia*, solicitud directa, 2020; *Japón*, observación, 2020; *San Marino*, solicitud directa, 2020; *Yemen*, solicitud directa, 2019.

460 CEACR, Convenio núm. 156: *Bélgica*, solicitud directa, 2019.

461 OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 67.ª reunión, 1981, *Actas Provisionales* núm. 28, párrs. 103-106. Según el Consejero Jurídico de la OIT, el término «empleo» que figura en los instrumentos de la OIT se refiere a los trabajadores tanto asalariados como no asalariados.

462 OIT, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, 2016, 47.

y multipartidistas, o una combinación de ambas⁴⁶³. El trabajo y el trabajo colaborativo en plataformas de trabajo digitales también han surgido como nuevas formas de trabajo⁴⁶⁴. Por consiguiente, es esencial garantizar que las medidas adoptadas para la aplicación del Convenio núm. 156 sigan las orientaciones contenidas en la Recomendación núm. 165 y no dejen atrás a los trabajadores ocupados en formas atípicas de trabajo y en otras modalidades de trabajo. Es importante recordar que algunas de estas formas de empleo, tales como el empleo a tiempo parcial, pueden conllevar una mayor concentración de trabajadores con responsabilidades familiares, ya que a menudo son una manera de facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, por lo que reviste aún más importancia incluir estas categorías de trabajo en las medidas adoptadas para hacer efectivos los instrumentos⁴⁶⁵.

191. La Comisión subraya que es esencial promover los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares en todas las ramas de la actividad económica, con el fin de lograr progresos reales en lo que respecta a la igualdad de género, en particular a la luz de los patrones de segregación profesional que conducen a que los trabajadores con responsabilidades familiares, y en particular las mujeres, estén más representados en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que los trabajadores suelen ser más vulnerables. Se necesitan políticas proactivas para garantizar que la legislación y otras medidas que aplican el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 contemplen todas las categorías de trabajadores con responsabilidades familiares, y en particular las categorías más vulnerables, tales como los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo.

192. El artículo 1 del Convenio núm. 156 garantiza además su amplia aplicación a través de su referencia a las posibilidades de los trabajadores con responsabilidades familiares «de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella». Por lo tanto, el Convenio no solo cubre a las personas que desempeñan un empleo actualmente, sino también a las personas con responsabilidades familiares que pretenden incorporarse o reincorporarse a la fuerza de trabajo, o recibir formación para el empleo. Esto es esencial para garantizar que las medidas que aplican los instrumentos abordan las repercusiones y consecuencias de las responsabilidades familiares para la participación en la fuerza de trabajo de los trabajadores a lo largo de su vida, basada en un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, luchando contra los roles de género en el hogar desde una fase temprana. En relación con esto, el Convenio y la Recomendación establecen una serie de requisitos y orientaciones sobre las medidas relacionadas con el acceso al trabajo y la formación, la progresión en el trabajo, el retorno al trabajo tras una licencia, y la protección contra el despido (véase la parte II).

463 OIT, [Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2020 (en adelante «Estudio General de 2020»), párr. 274.

464 OIT, [Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital](#), 2018.

465 En lo que respecta a las modalidades de trabajo para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, véase la parte II.

► 4. Hacer que la igualdad para los trabajadores con responsabilidades familiares sea una prioridad en la política nacional

[Convenio núm. 156](#), artículo 3

[Recomendación núm. 165](#), párrafos 6, 7, 8 y 9

4.1. Características generales de las medidas de política nacional

193. El texto del artículo 3, 1), que comienza con la frase «[c]on miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras (...)», subraya que las medidas adoptadas para apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares tienen por objeto contribuir al objetivo más general de lograr igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y las trabajadoras en general. El artículo 3, 1) del Convenio prevé que los Miembros deberán «incluir entre los objetivos» de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares ejerzan su derecho a desempeñar un empleo: «i) 'sin ser objeto de discriminación'; y, ii) 'en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales'». Por consiguiente, la política nacional debe abarcar las medidas y requisitos establecidos en los artículos 4 a 8 del Convenio, es decir, no solo luchando contra la discriminación hacia los trabajadores con responsabilidades familiares, sino también adoptando medidas para promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato para tales trabajadores. El párrafo 9 de la Recomendación núm. 165 añade que deberían adoptarse medidas de política nacional compatibles con las condiciones y las posibilidades nacionales relativas a: *a)* la formación profesional y la libre elección del empleo; *b)* las condiciones de empleo y la seguridad social, y *c)* los servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados. Además, todas esas medidas deberían tener un alcance suficientemente amplio para cubrir todos los sectores de la actividad económica y todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores asalariados y no asalariados, tales como los trabajadores por cuenta propia⁴⁶⁶. ***La Comisión considera que estas amplias medidas en apoyo de los trabajadores con responsabilidades familiares son un pilar esencial de cualquier política encaminada a crear igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores y las trabajadoras.***

194. La Comisión reconoce que el enfoque adoptado por los Miembros en sus políticas nacionales depende de las normas nacionales sociales, culturales y de género, y de los niveles de desarrollo económico, que forjan las oportunidades de empleo de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, en los casos en que la dinámica del cuidado familiar recae en las mujeres como las principales proveedoras de cuidados, es importante que las medidas orientadas a los trabajadores con responsabilidades familiares se centren en la licencia y las prestaciones de maternidad, la seguridad del empleo para las madres, y el establecimiento de regímenes de prestaciones o de seguros para compensar su pérdida de ingresos. Cuando las medidas pretenden alentar a los hombres y las mujeres a trabajar fuera del hogar, podrían centrarse en garantizar mejores condiciones para combinar la formación y el empleo remunerado con las responsabilidades familiares, concediendo prioridad a la promoción de servicios de cuidado infantil más generalizados y accesibles. A medida que los roles de género y que la naturaleza de la familia, los mercados de trabajo y los valores sociales siguen evolucionando, las políticas de apoyo a la familia serán cruciales para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo. ***Por consiguiente, la Comisión recuerda la importancia, al diseñar y adoptar medidas de política nacional en apoyo de los trabajadores con responsabilidades familiares, de examinar***

466 Estudio General de 1993, párr. 56.

atentamente los roles de género predominantes y las condiciones nacionales. Las medidas que aplican el Convenio deberían tener por objeto promover una distribución justa de las responsabilidades familiares, para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder igualmente al empleo en la medida en que lo deseen.

195. Las medidas de política nacional adoptadas para hacer efectivo el Convenio núm. 156, de conformidad con las orientaciones contenidas en la Recomendación núm. 165, deberían considerarse parte del objetivo general del Convenio núm. 111 de promover y hacer realidad la igualdad de oportunidades y de trato en todas las esferas del empleo y la ocupación. A este respecto, la adopción de un enfoque integrado que vincule la prohibición y el trato efectivo de la discriminación tanto directa como indirecta con medidas que tengan en cuenta la perspectiva de género para los trabajadores con responsabilidades familiares, tales como una mejor distribución de la licencia, es fundamental para dismantelar los estereotipos de los papeles que desempeñan las mujeres y los hombres en los hogares y la sociedad.

196. A la luz de lo anterior, las medidas adoptadas para hacer efectivos los instrumentos sobre los trabajadores con responsabilidades familiares a menudo están integradas en marcos legislativos y de política más amplios que abordan la igualdad de género y la igualdad en materia de empleo y ocupación, en particular en los casos en que los países ya han adoptado una política nacional de igualdad, tal como exige el Convenio núm. 111⁴⁶⁷. Por lo tanto, la información proporcionada sobre la aplicación de los instrumentos a menudo se refiere a estrategias o planes de acción más generales para promover la igualdad y la no discriminación o la igualdad de género, que incluyen medidas específicas o líneas de acción sobre la conciliación de las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares⁴⁶⁸. Las políticas de protección social también contienen asimismo medidas que apoyan a los trabajadores con responsabilidades familiares.⁴⁶⁹ En tiempos más recientes, en algunos países se han adoptado medidas específicas que abordan la conciliación de la vida laboral y la vida familiar⁴⁷⁰.

197. La Comisión toma nota a este respecto de la Directiva de la Unión Europea de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores⁴⁷¹, que introduce, entre otras medidas, normas mínimas para la licencia parental, incluida la licencia de paternidad, la licencia para los cuidadores, el derecho a modalidades de trabajo flexible para los progenitores y cuidadores, y protecciones contra el despido ilícito. La Comisión toma nota de que los Gobiernos de muchos Estados miembros de la Unión Europea se refieren a la futura incorporación de la Directiva en la legislación nacional sobre la igualdad (Bélgica, Región flamenca) o a las enmiendas legislativas sustantivas consiguientes, tales como la introducción en Eslovenia de una licencia de paternidad de más larga duración, de prestaciones por licencia de paternidad, de una licencia parental para ambos progenitores, de prestaciones por licencia parental, de la posibilidad de reducir el trabajo de tiempo completo a tiempo parcial, y de otros subsidios y asistencia en apoyo de la familia y de los niños.

198. La Comisión recuerda que, en lugar de instar a que se declare y adopte una política nacional sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el artículo 3 insta a los Estados Miembros a que la incluyan entre los objetivos de sus políticas nacionales. La Comisión considera que las medidas contenidas en las políticas nacionales que promueven el reparto de las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres contribuyen a la igualdad de género en materia de empleo y ocupación. La Comisión considera además

467 Estudio General de 1993, párr. 58.

468 CEACR, Convenio núm. 156: *Paraguay*, solicitud directa, 2018; *Portugal*, solicitud directa, 2021.

469 Por ejemplo, *Armenia* (Ley sobre prestaciones estatales, prestaciones familiares, prestaciones sociales y asistencia de emergencia).

470 *Japón* (Ley sobre la Licencia para el Cuidado de los Hijos y de Familiares); *Eslovenia* (Ley de Protección Parental y de Prestaciones Familiares, enmendada en 2018); *Perú* (Plan Nacional de Apoyo a la Familia 2016-2021), y *República de Corea* (Ley de Igualdad de Oportunidades y de Asistencia para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar),

471 La [Directiva \(UE\) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores](#) derogó la Directiva 2010/18/UE del Consejo sobre la licencia parental.

que las políticas de protección de la maternidad son una parte importante de cualquier política nacional sobre la igualdad de oportunidades y de trato y, a este respecto, pone de relieve las disposiciones del Convenio núm. 183 y de la Recomendación núm. 191, también examinadas en el presente estudio general.

199. El diseño y la adopción de medidas eficaces en apoyo de los trabajadores con responsabilidades familiares normalmente requieren la participación de más de un organismo gubernamental o ministerio. En *Argelia*, el Ministerio de Solidaridad Nacional y de Asuntos de la Familia y la Mujer colabora a este respecto con varios consejos nacionales, el Comité de Puntos Focales sobre Cuestiones de Género y un Comité Sectorial Nacional⁴⁷². En el *Canadá*, los Gobiernos territoriales y provinciales son competentes para el diseño y el establecimiento de sistemas de aprendizaje temprano y de cuidado infantil, y colaboran con el Gobierno federal para ayudar a los niños a empezar mejor la vida y fomentan el reparto equitativo de las funciones parentales y de las responsabilidades familiares. En el *Paraguay*, en respuesta al reparto desigual de las responsabilidades de cuidado y familiares entre los hombres y las mujeres, el Ministerio de la Mujer, las instituciones sectoriales, los asociados internacionales y la sociedad civil organizada han acordado incluir los cuidados en el programa público en relación con el ejercicio de los derechos de la mujer, también en el ámbito de la protección social. **La Comisión recuerda la importancia de considerar el Convenio desde una perspectiva amplia, lo cual requiere que las medidas no solo sean adoptadas por el Ministerio de Trabajo, sino también en colaboración con otros ministerios, instituciones y autoridades, incluidos los que se centran en la igualdad de género, con el fin de elaborar políticas y programas en los ámbitos de la familia y la protección social, con inclusión de la seguridad social y los servicios sociales, y la educación y la formación profesional.**

4.2. Desempeñar un empleo sin discriminación

200. Tal como se ha indicado en el capítulo I, los motivos prohibidos de discriminación en lo que respecta a las «responsabilidades familiares», la «situación familiar» y el «estado matrimonial» no se mencionan explícitamente en el Convenio núm. 111 o en la Recomendación núm. 111, aunque se han abordado en su aplicación. Debido a la ausencia de una referencia explícita en tales instrumentos, durante la labor preparatoria para el Convenio núm. 156, se propuso que la «situación familiar» y el «estado matrimonial» se incluyera junto con las «responsabilidades familiares» como motivos prohibidos de discriminación. Los textos preliminares propuestos del preámbulo y del artículo 7 del Convenio, así como del párrafo 15 de la Recomendación, se referían por consiguiente al «estado matrimonial» y a la «situación familiar»⁴⁷³. Sin embargo, tras una propuesta formulada por una serie de miembros gubernamentales y de miembros empleadores, las dos expresiones no se incluyeron en el texto final del Convenio, alegándose que se referían a conceptos que no se habían definido anteriormente y que eran contrarios a los requisitos de concisión y precisión⁴⁷⁴. Por lo tanto, se decidió que el Convenio solo se refiriera a las «responsabilidades familiares», y que la Recomendación cubriera la diversidad de situaciones familiares que podrían existir en los diferentes países⁴⁷⁵.

472 *Algeria* (National report on the implementation the Beijing platform for action after 25 years (Beijing +25), mayo 2019, 32).

473 Informe V (1) sobre el Convenio núm. 156, 75-81; OIT, *Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*, Informe V (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 67.ª reunión, 1981 (en adelante, «Informe V (2) sobre el Convenio núm. 156»), 69 y 79.

474 Los miembros trabajadores se opusieron a la enmienda, ya que apoyaban un texto que impediría la discriminación de que podrían ser objeto ciertos trabajadores, especialmente los que tenían circunstancias familiares inusuales y los cabezas de familias monoparentales. Véase OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 67.ª reunión, 1981, *Actas Provisionales* núm. 28, párr. 36.

475 La Recomendación núm. 165 se refiere al «estado matrimonial» y a las «responsabilidades familiares» (párr. 7), así como a la «situación familiar» con respecto a la denegación de un empleo o a la terminación de la relación de trabajo (párr. 16).

201. La Comisión observa que ni el Convenio núm. 156 ni la Recomendación núm. 165 proporcionan una definición clara de «responsabilidades familiares», y que ambos se limitan a indicar en relación con qué personas existen dichas responsabilidades: los hijos a cargo y otros miembros de la familia directa del trabajador que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén. Además, la labor preparatoria indica que los trabajadores con responsabilidades familiares comprenden muchas subcategorías, tales como las familias monoparentales y las familias con ambos progenitores, las personas solteras con personas a cargo, las viudas y los viudos, los padres separados o divorciados, y el número de niños y de otras personas a cargo que viven en el hogar, y sus características⁴⁷⁶, confirmando así la intención del instrumento de cubrir a todos los trabajadores con responsabilidades familiares, con independencia de su estado matrimonial o de su situación o composición familiar.

202. La Comisión toma nota de que, desde la adopción del Convenio núm. 156, un número creciente de Estados Miembros ratificantes y no ratificantes han incluido la «situación familiar», el «estado matrimonial» y las «responsabilidades familiares» en los motivos prohibidos de discriminación establecidos en la legislación o la práctica (véase el capítulo I). La Comisión saluda la inclusión en la legislación y la práctica nacionales de los motivos prohibidos de discriminación establecidos en el Convenio núm. 156 y en la Recomendación núm. 165. No obstante, observa asimismo que la definición y la utilización de estos términos diferentes varían entre los países, y que algunas veces pueden utilizarse indistintamente. Para hacer plenamente efectivo el Convenio núm. 156, es esencial garantizar que los motivos prohibidos especificados en la legislación cubran plenamente el concepto de «responsabilidades familiares» en el sentido del Convenio.

203. La Comisión saluda el hecho de que cada vez más Gobiernos hayan adoptado medidas para reconocer las responsabilidades familiares, el estado matrimonial y la situación familiar como motivos de discriminación explícitamente prohibidos. La Comisión alienta a los Gobiernos que aún no lo hayan hecho a adoptar medidas adecuadas para garantizar que todos los trabajadores con responsabilidades familiares –mujeres y hombres– no estén en una situación de desventaja en relación con otros trabajadores y, en particular, que las mujeres con responsabilidades familiares no estén en una situación de desventaja en comparación con los hombres con responsabilidades familiares.

204. Tanto el Convenio núm. 156 como la Recomendación núm. 165 hacen referencia al artículo 5 del Convenio núm. 111, y la Recomendación indica asimismo en el párrafo 8, 2) que las medidas especiales adoptadas «durante un periodo transitorio» para promover la igualdad no deberían considerarse discriminatorias. Tal como se indica en relación con los objetivos dobles del Convenio, la Comisión toma nota de que, en respuesta a una situación en la que las mujeres han tendido a asumir el grueso del trabajo de cuidados no remunerado en la familia, y a la luz de la necesidad de reforzar la protección de la maternidad, las medidas adoptadas para hacer efectivos los instrumentos algunas veces se han concebido para facilitar la conciliación por las mujeres de las responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, cuando se adoptan durante un largo periodo de tiempo, estas medidas pueden tener la consecuencia imprevista de perpetuar los roles de género y los estereotipos en la familia y en la sociedad, en particular en relación con el papel de las mujeres como cuidadoras. Por consiguiente, la Comisión toma nota de que las medidas especiales solo deberían aplicarse «durante un periodo transitorio», y de que las medidas de política nacional deberían tener por objeto lo antes posible atender las necesidades tanto de los trabajadores como de las trabajadoras con responsabilidades familiares.

⁴⁷⁶ Informe VI (2) sobre el Convenio núm. 156.

4.3. Desempeñar un empleo sin que haya un conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares

205. La Comisión toma nota con agrado de que están adoptándose medidas en un número creciente de países a fin de ayudar a los trabajadores a conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. En algunos países, el derecho de los trabajadores a conciliar la vida laboral y familiar ha recibido recientemente un reconocimiento legislativo formal⁴⁷⁷. Con miras a lograr este objetivo, los Gobiernos han adoptado medidas específicas, tales como la extensión de los derechos de licencia parental tanto a los hombres como a las mujeres; la adopción de la licencia de paternidad; el desarrollo de modalidades de trabajo flexible, y la facilitación de servicios de cuidado infantil y de servicios de cuidado de larga duración, además de prestaciones de protección social⁴⁷⁸. Sin embargo, la Comisión toma nota asimismo de que, en la legislación de algunos países, no existen medidas para facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares⁴⁷⁹.

206. La Comisión observa asimismo que es esencial promover la redistribución de las responsabilidades de cuidado entre las familias y el Estado, en particular a través de la inversión en servicios de cuidado de calidad, políticas de cuidado e infraestructura pertinentes para la prestación de cuidados⁴⁸⁰. En relación con este aspecto, la Comisión toma nota de que, por ejemplo, la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA) (*Argentina*) indica que, en el marco del proyecto «Cuidar en igualdad», el Gobierno ha propuesto un proyecto de ley para crear un Sistema Integral de Políticas de Cuidados, que reconocería el derecho de todas las personas de recibir y prestar cuidados, incluido apoyo para cuidar de sí mismas. El sistema tiene una perspectiva de género y pretende garantizar la facilitación, la socialización, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidados con la participación de los sectores público y privado, y las organizaciones comunitarias, y comprende todas las identidades de género⁴⁸¹. De manera análoga, las organizaciones de trabajadores en la *República Dominicana*⁴⁸² indican que se creó la Mesa Interinstitucional a fin de establecer la política de cuidados, con la colaboración de diferentes instituciones gubernamentales, entidades autónomas dedicadas a la prestación de cuidados, el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil.

477 Por ejemplo: *Bahrein* (solo en relación con las mujeres) y *España*.

478 Para más detalles, véase la parte II.

479 Por ejemplo, *Afganistán, Argelia, Líbano, Madagascar, Malawi, Omán, Sudán y Túnez*.

480 OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 289.

481 La organización señala asimismo que dicho proyecto de ley propone crear una licencia para que los trabajadores puedan prestar cuidados o acompañar a su pareja cuando se someta a técnicas de reproducción con asistencia médica.

482 Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC); Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD); Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS).

► 5. Medios de aplicación

Convenio núm. 156, artículos 9 y 10

Recomendación núm. 165, párrafo 3

207. La Comisión toma nota de que las memorias recibidas indican que las disposiciones legales sobre las medidas específicas que benefician a los trabajadores con responsabilidades familiares están contenidas fundamentalmente en: i) las leyes laborales/de empleo (artículo 167, *a*) del Código del Trabajo del Gobierno de *Bosnia y Herzegovina* sobre la licencia de paternidad; el artículo 152 del Código del Trabajo del *Ecuador* sobre la licencia parental; el artículo 20 de la Ley de Empleo de *Bahamas* sobre la licencia familiar; ii) las leyes específicas (la Ley núm. 27555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, de 2020, en la *Argentina*; la Ley de Apoyo a la Licencia de Maternidad y Familiar, de 2003, en *San Marino*; la Ley sobre Trabajo Flexible, de 2016, en los *Países Bajos*), y iii) los convenios colectivos. Por ejemplo, en *Bélgica*, los convenios colectivos negociados a nivel sectorial o empresarial contienen disposiciones sobre la licencia para los trabajadores con responsabilidades familiares. En *Belice*, el convenio colectivo firmado entre Belize Water Services Limited y el Sindicato de Trabajadores de los Servicios Hídricos de Belice en 2010 prevé derechos de licencia. En *Chile*, los convenios colectivos contienen cláusulas sobre el establecimiento de instalaciones para el cuidado infantil, la lactancia y el cuidado de niños pequeños. La Comisión toma nota de que, en algunos países, incluidos *España* y *Suiza*, los empleadores deben, por ley, adoptar políticas en apoyo de los trabajadores con responsabilidades familiares. Cabe recordar a este respecto que el artículo 9 del Convenio proporciona suficiente flexibilidad para tener en cuenta diferentes circunstancias nacionales.

208. La Comisión recuerda asimismo que, en virtud del artículo 10 del Convenio, los países ratificantes pueden aplicar sus disposiciones por etapas. Sin embargo, la Comisión destaca que la aplicación por etapas no es aceptada en relación con los hijos a cargo, tal como indica explícitamente en el artículo 10, 1). Durante el proceso de elaboración de normas, se acordó que las medidas para hacer efectivo el Convenio deberían beneficiar inmediatamente a los trabajadores con responsabilidades familiares, en relación con sus hijos a cargo, mientras que los beneficios de dichas medidas podrían extenderse progresivamente en relación con las responsabilidades relativas a los miembros de su familia directa⁴⁸³.

209. A este respecto, la Comisión destaca que el párrafo 1 del artículo 10 no es una cláusula de exclusión, sino que tiene por objeto proporcionar flexibilidad a los Gobiernos en sus esfuerzos por aplicar plenamente el artículo 1, 2) del Convenio. En su estudio general de 1993, la Comisión tomó nota de que, entre los Estados Miembros que han ratificado el Convenio, «solo *Noruega* y *Suecia* han hecho uso de manera específica de la disposición que permite aplicar el Convenio por etapas a estos miembros de la familia (la aplicación de esta disposición se ha ido ampliando a otros casos en ambos países, que figuran entre los primeros que ratificaron el Convenio) [...]. Solo algunos de ellos, en particular *Portugal* y *San Marino*, se han referido de algún modo a medidas adoptadas con otros miembros de la familia, tales como las personas de edad avanzada»⁴⁸⁴.

483 OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 67.ª reunión, Ginebra, 1981, *Actas Provisionales* núm. 28, párrs. 7295.

484 Estudio General de 1993, párr. 45.

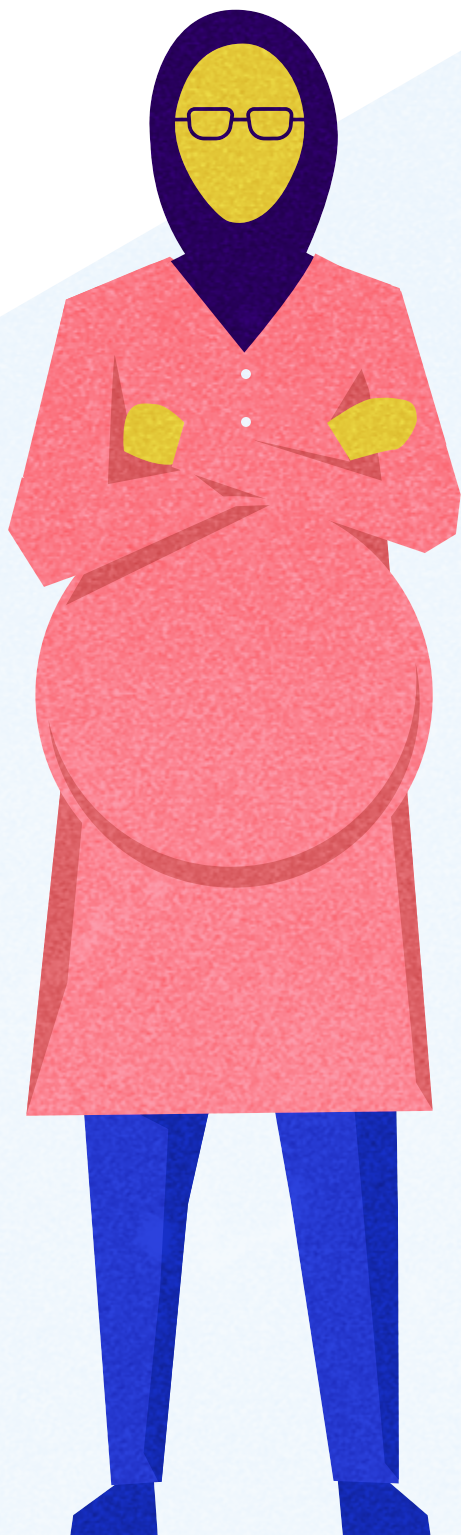
210. La Comisión considera que, aunque los países ratificantes pueden aplicar el Convenio por etapas, es importante garantizar que dicha aplicación se considere durante un periodo de tiempo limitado. La Comisión toma nota con agrado que, según las memorias recibidas, la mayoría de los Gobiernos no han proporcionado información sobre ninguna posibilidad de aplicar el Convenio por etapas. Solo indican que las medidas adoptadas para hacer efectivo el Convenio se aplican a todos los trabajadores, y en esos casos la Comisión considera que no hay ninguna intención de aplicar el Convenio por etapas⁴⁸⁵. ***En relación con esto, la Comisión recuerda que las medidas adoptadas para hacer efectivos el Convenio y la Recomendación forman parte intrínseca de cualquier política general para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, objetivo con el que están comprometidos casi todos los países, con independencia de su situación económica y de su etapa de desarrollo.***

485 Por ejemplo, Argelia, Bahamas, Benin, Burkina Faso, Burundi, Camerún, Colombia, Cuba, Côte d'Ivoire, Guinea, Honduras, Luxemburgo, Malí, Mauritania, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Senegal, Togo y Túnez.



▶ 3

**Convenio núm. 183
y Recomendación
núm. 191: adoptar
un enfoque integral
de la protección de
la maternidad que
permita la igualdad
de género**



► 1. Objetivos y finalidad de las normas sobre la protección de la maternidad

Convenio núm. 183, Preámbulo

211. El Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 presentan un enfoque integral de la protección de la maternidad que pretende permitir a las mujeres conciliar con éxito la vida familiar y laboral. Lo hacen estableciendo normas para garantizar que las mujeres embarazadas, las madres y los recién nacidos estén suficientemente protegidos contra los riesgos para la salud que pueden surgir en relación con el trabajo, que las mujeres no sean objeto de discriminación en el mundo del trabajo debido a su papel reproductivo, y que las mujeres gocen de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, en particular en el acceso al empleo y la ocupación, sin perjuicio de su salud o de su seguridad económica y financiera.

212. Estos instrumentos, firmemente anclados en los derechos humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, responden a tres imperativos principales, establecidos en el preámbulo del Convenio núm. 183: i) seguir promoviendo la igualdad de todas las mujeres en la fuerza de trabajo; ii) brindar protección al embarazo, y iii) promover la salud y la seguridad de la madre y el niño.

1.1. Protección de la maternidad: Una necesidad fundamental y un derecho humano

213. La protección de la maternidad, tal como se prevé en el Convenio núm. 183 y en la Recomendación núm. 191, consiste en un conjunto de medidas públicas encaminadas a garantizar el derecho a trabajar de las mujeres en edad reproductiva sin amenaza de discriminación⁴⁸⁶, incluido el acceso al trabajo en condiciones de seguridad económica y de igualdad de oportunidades, y unas condiciones de trabajo justas y decentes y protección social. Estas medidas comprenden la protección de la salud, el embarazo y la atención de salud materna e infantil, la licencia de maternidad, la seguridad del ingreso, la protección del empleo y la no discriminación en el empleo, y medidas para la lactancia.

214. El impacto positivo y el papel transformador de la protección integral de la maternidad, tal como se define en el Convenio núm. 183 y en la Recomendación núm. 191, en las sociedades, las familias y las personas, están ampliamente reconocidos. La protección de la salud materna, unos entornos de trabajo seguros y el acceso a medidas para la lactancia promueven la salud general, la nutrición y el bienestar de la madre y del niño, y contribuyen directamente a la reducción de la mortalidad y la morbilidad infantil y materna⁴⁸⁷. El derecho a la licencia de maternidad, la sustitución de los ingresos y la seguridad a través de la protección social, así como la protección financiera al acceder a atención médica, no solo forman parte integrante del trabajo decente, sino que también desempeñan un papel esencial en la prevención y reducción de la pobreza y la vulnerabilidad, fomentando al mismo tiempo el crecimiento económico. Las medidas de protección del empleo y la prohibición de la discriminación por motivos relacionados con la maternidad también son fundamentales para la consecución de la

486 A los fines del presente estudio general, se entiende que el grupo de edad «mujeres en edad reproductiva» lo componen aquellas de edades comprendidas entre los 15 y los 49 años: véase Organización Mundial de la Salud (OMS), *Reproductive health Indicators: Guidelines for their Generation, Interpretation and Analysis For Global Monitoring*, 2006.

487 OMS, *La Estrategia Mundial Para La Salud De La Mujer, El Niño Y El Adolescente (2016-2030)*, 2015; Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y OMS, «*Ending Preventable Newborn Deaths and Stillbirths by 2030: Moving Faster towards High-Quality Universal Health Coverage in 2020-2025*», 2020; Julie Babinard. y Peter Roberts, 2006. «*Maternal and Child Mortality Development Goals: What Can the Transport Sector Do?*», Transport papers No. TP-12 (Banco Mundial, Washington, D.C., 2006).

igualdad de género y del trabajo decente⁴⁸⁸. Por consiguiente, la protección de la maternidad, tal como se contempla en los instrumentos de la OIT, es determinante para el logro de la Agenda 2030 y de algunos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el fin de la pobreza (ODS1, concretamente la meta 1.3 sobre los sistemas de protección social) y el hambre (ODS 2), la promoción de la buena salud y del bienestar (ODS 3), la igualdad de género (ODS 5, concretamente la meta 5.4 sobre la igualdad de género y la no discriminación), el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8), la reducción de las desigualdades (ODS 10), y la promoción de la paz, la justicia y las instituciones fuertes (ODS 16)⁴⁸⁹. Estos objetivos también son centrales para el Programa de Trabajo Decente de la OIT, que promueve la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres para obtener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana⁴⁹⁰.

215. En relación con esto, la Comisión saluda la inclusión en algunos países de la protección de la maternidad como un componente de estrategias o políticas sociales nacionales más amplias. Por ejemplo, la Estrategia Nacional para la Política Laboral y de Empleo (2019-2023) en *Georgia* prevé medidas para garantizar un mejor nivel de seguridad y protección de la salud para las mujeres embarazadas y las madres lactantes. En el *Senegal*, la Estrategia Nacional de Protección Social (2015-2035) tiene por objeto extender la cobertura de los programas de seguro social de maternidad y apoyar la protección social para todos los niños, también a través de prestaciones familiares. El Esbozo del 14.º Plan Quinquenal (2021-2025) para el Desarrollo Económico y Social Nacional, de 2035, en *China*, prevé la licencia de maternidad y prestaciones de maternidad, la aplicación de la política de licencia de maternidad, y una gama completa de servicios para la atención materna.

216. La Comisión observa que la protección de la maternidad propicia el desarrollo social y económico, y es sumamente importante para la realización del Programa de Trabajo Decente de la OIT y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Como consecuencia, alienta a los Estados Miembros a considerar debidamente los objetivos y las disposiciones del Convenio núm. 183 y de la Recomendación núm. 191 en la formulación de sus políticas nacionales de empleo y de protección social, y en las medidas adoptadas para hacer realidad los ODS.

217. El derecho a la protección especial de la maternidad está consagrado en el marco de derechos humanos. Este derecho se estableció por primera vez bajo los auspicios de la OIT en 1919, con la adopción del [Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 \(núm. 3\)](#), el primer tratado internacional que previó medidas y derechos específicos en relación con el empleo de las mujeres en ciertos sectores económicos «antes y después del parto, con inclusión de la cuestión de las indemnizaciones de maternidad»⁴⁹¹. Estos derechos comprendieron la licencia de maternidad, prestaciones monetarias, asistencia médica gratuita y descansos para permitir la lactancia, así como disposiciones sobre la protección del empleo⁴⁹². La [Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 \(núm. 69\)](#), especifica asimismo que todos los miembros de la comunidad, desempeñen o no un trabajo lucrativo, deberían estar cubiertos por los servicios de asistencia médica relacionados con la maternidad⁴⁹³.

488 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 86; OCDE, *Advancing Gender Balance in the Workforce: A Collective Responsibility*, Gender Balance Network, Forum on Tax Administration, 2020, 23; OIT, *Informe de referencia de la OIT: Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada* 2021, 33.

489 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 33.

490 Véase el [Programa de Trabajo Decente de la OIT](#).

491 Convenio núm. 3, preámbulo.

492 Arts. 3 y 4.

493 Recomendación núm. 69, párrs. 8 y 21.

218. Ulteriormente, la protección de la maternidad se reconoció como un derecho humano, es decir, un derecho inherente a todas las mujeres, con independencia de su situación u ocupación, a través de su inclusión en la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#), 1948, que prevé, en el artículo 25, que:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

219. El desarrollo de los conceptos de seguridad social y de protección social a nivel internacional, y la ampliación de la protección brindada en caso de maternidad en la legislación y la práctica nacionales condujeron a la revisión del Convenio núm. 3 por el [Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 103](#), en 1952⁴⁹⁴, que aumentó el alcance y los niveles de protección para las mujeres en caso de maternidad. El [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\)](#) se adoptó el mismo año, y previó específicamente, en la parte VIII, que se proporcionaran prestaciones médicas de maternidad y prestaciones en dinero de seguridad social a las mujeres que trabajan o económicamente activas, y estableció criterios de referencia cuantitativos y cualitativos que debían cumplir los Estados Miembros a este respecto. La parte II del Convenio núm. 102 establece asimismo los servicios mínimos de asistencia médica, incluidos servicios de atención de salud materna, que deben prestarse a las esposas e hijos a cargo de las personas protegidas.

220. Reflejando estos avances internacionales, el [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966](#) (PIDESC) especifica asimismo el derecho humano a la protección de la maternidad, tanto en términos generales como en relación con el trabajo, en el apartado 2 del artículo 10, reconoce que:

Se debe conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho periodo, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

221. El PIDESC reconoce asimismo en el artículo 12 el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, lo cual requiere medidas para «la reducción de la mortinatalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños».

222. Los avances en relación con la protección de la maternidad también tuvieron lugar en el marco del creciente impulso en pos de la igualdad de género y de la no discriminación a nivel nacional e internacional. La adopción de instrumentos de referencia que establecieron los derechos fundamentales a la igualdad de trato y la no discriminación para todos los hombres y mujeres, tales como el Convenio núm. 111 de 1958 y el Convenio núm. 100 de 1951, de la OIT, proporcionaron un marco normativo general para la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el que están intrínsecamente vinculadas las normas sobre la protección de la maternidad. Reafirmando la importancia de la igualdad de género en el lugar de trabajo, el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, adoptados en 1981, especifican asimismo las formas para lograr estos objetivos para los trabajadores con responsabilidades familiares⁴⁹⁵.

⁴⁹⁴ OIT, [La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo](#) (solo disponible el resumen en español), 2014, ix.

⁴⁹⁵ A este respecto, véase la parte I, cap. I, y la parte II, cap. V.

223. La protección de la maternidad también se incluye en los diversos derechos protegidos por la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#), 1979 (CEDAW) en particular desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres en la esfera del empleo (artículo 11) y el derecho a la salud (artículos 12 y 14, 2), *b*). La Convención prevé medidas específicas: prevenir la discriminación contra la mujer en el empleo por motivo de maternidad; prohibir el despido por razones de embarazo o de licencia de maternidad; conceder una licencia de maternidad remunerada; eliminar la discriminación hacia la mujer en la atención de salud, y garantizar el libre acceso a los servicios con respecto al embarazo y al periodo postnatal, incluida la lactancia⁴⁹⁶. Además, la Recomendación general No. 26 sobre las trabajadoras migratorias recuerda que las partes tienen la obligación de proteger a las trabajadoras migrantes, con independencia de su situación migratoria, contra la discriminación por motivos de embarazo y maternidad⁴⁹⁷.

224. En este contexto, el preámbulo del Convenio núm. 183 contiene referencias a estos instrumentos a fin de destacar la relación entre el marco de derechos humanos y las normas de la OIT, poniendo particular énfasis en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en las normas de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y las trabajadoras, y en particular el Convenio núm. 156.

225. La Comisión observa que las diversas facetas del derecho a la protección de la maternidad, tal como se establecen en los instrumentos internacionales de derechos humanos, se prevén y especifican, a menudo en mayor medida, en el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191. Estos instrumentos no solo detallan los derechos de las trabajadoras en relación con la maternidad, sino que también van más allá al definir las medidas concretas que deben adoptarse para lograr su realización efectiva.

226. Así pues, la Comisión considera que el derecho humano de las trabajadoras a la protección de la maternidad se fundamenta en las disposiciones del Convenio núm. 183 y de la Recomendación núm. 191, lo que convierte a ambos instrumentos en instrumentos clave para su aplicación. La Comisión considera asimismo que el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 son cruciales para la consecución de los derechos humanos y laborales relativos a la salud, la seguridad social y la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo y, más allá, en vista de la fuerte conexión que existe entre este conjunto de derechos.

227. La Comisión observa que el Convenio núm. 183 ha fortalecido los vínculos entre el marco más amplio de derechos humanos y el conjunto de normas de la OIT que promueven la protección de la maternidad y la igualdad de género, que comparten los mismos objetivos. Observa asimismo que se necesitan medidas concretas para poner la legislación nacional en plena conformidad con el Convenio núm. 183 y con la Recomendación núm. 191, y para garantizar que los Estados Miembros cumplan sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos. La Comisión considera que estos instrumentos son complementarios y se refuerzan mutuamente, y alienta a los Estados Miembros a contemplar la adopción de medidas para su aplicación simultánea y coherente.

496 Naciones Unidas y Unión Interparlamentaria, [The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and Its Optional Protocol: Handbook for Parliamentarians](#), 2003.

497 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, [Recomendación general No. 26 de la CEDAW sobre las trabajadoras migratorias](#), CEDAW/C/2009/WP.1/R, 2008.

1.2. La protección de la maternidad como una condición previa para la igualdad de género y la no discriminación en el trabajo

228. La Comisión considera que, sin protección de la maternidad, no puede haber igualdad entre las mujeres y los hombres en el trabajo. El preámbulo del Convenio núm. 183 pone de relieve la importancia de la protección de la maternidad para la igualdad de género, al considerar como uno de sus principales objetivos el establecimiento de nuevas normas para «promover la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo».

229. La principal preocupación de los mandantes de la OIT al decidir la formulación de un nuevo Convenio sobre la protección de la maternidad para revisar el Convenio núm. 103 fue establecer normas sobre la protección de la maternidad que tomaran en consideración los cambios importantes que se habían producido desde la adopción del Convenio núm. 103 en 1952, a fin de encarar los principales retos experimentados por las mujeres en relación con la maternidad en el mundo del trabajo⁴⁹⁸. A nivel internacional, el creciente compromiso para eliminar la discriminación en el mundo del trabajo se había traducido en la adopción de instrumentos de referencia⁴⁹⁹, que reconocen expresamente la importancia de la protección de la maternidad para la igualdad de género, identifican la maternidad como un motivo de discriminación, y especifican medidas de protección como una condición para la no discriminación y para la igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo y la ocupación.

230. A nivel nacional, los principales avances y retos que impulsan la revisión de las normas sobre la protección de la maternidad están relacionados, fundamentalmente, con el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y con las persistentes desigualdades y prácticas discriminatorias en el trato de los hombres y las mujeres en el trabajo, especialmente en el caso de la maternidad⁵⁰⁰. Durante la labor preparatoria para el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191, se señaló que, si bien se habían realizado progresos en relación con los derechos de las mujeres durante sus años fértiles, el problema fundamental de la desigualdad de trato en el empleo debido al papel reproductivo de las mujeres aún debía resolverse. En particular, las mujeres se enfrentaban a unas normas de contratación desiguales, a oportunidades desiguales para la formación y la readaptación profesional, a un salario desigual por trabajo de igual valor, y a perspectivas de promoción desiguales. También se enfrentaban a una mayor probabilidad de experimentar desempleo y pobreza. El creciente número de mujeres que trabajan durante sus años fértiles hizo que la protección de la maternidad fuera más imperativa todavía⁵⁰¹. Estos avances exigieron el fortalecimiento de los derechos laborales para evitar que se denegara a las mujeres el acceso al empleo debido a su papel reproductivo, o que fueran objeto de despido por razón de embarazo, y para garantizar que la licencia de maternidad no condujera a la terminación discriminatoria de la relación de trabajo, como un elemento fundamental de la protección de la maternidad. También se recordó durante la labor preparatoria que las mujeres que seguían empleadas durante el embarazo tenían menos probabilidades de sufrir resultados negativos del embarazo al tener un mayor control de los recursos económicos y un mayor acceso a la atención de salud⁵⁰².

498 OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, 1999, *Actas Provisionales* núm. 20, párrs. 5 y 6.

499 Como se ha señalado anteriormente, en el preámbulo del Convenio núm. 183 se menciona lo más influyente a este respecto.

500 OIT, *Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, 1999 (en adelante, «Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183»), págs. 5-14.

501 *Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183*, págs. 50-61.

502 *Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183*, 11.

231. Teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT y otros instrumentos internacionales de derechos humanos encaminados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 establecen normas de protección del empleo y de no discriminación que abordan directamente los obstáculos a los que suelen enfrentarse muchas mujeres a este respecto, y pretenden garantizar que se protejan sus derechos⁵⁰³. La protección del empleo, tal como se establece en el *artículo 8* del Convenio, comprende en primer lugar la **protección de las mujeres contra el despido durante los periodos de maternidad**, lo cual cubre el embarazo, el periodo de licencia y un periodo tras la reincorporación al trabajo. De conformidad con este objetivo, prohíbe el despido por motivos relacionados con el embarazo, el nacimiento de un hijo y sus consecuencias, o la lactancia, e impone al empleador la carga de demostrar que los motivos del despido no están relacionados con la maternidad. Garantizar la protección del empleo conlleva asimismo **asegurar el derecho de una trabajadora, tras la licencia de maternidad, a retornar al mismo puesto de trabajo, o a un puesto equivalente** con la misma remuneración que la que percibía antes de su licencia. **La protección contra la discriminación en el empleo, basada en la maternidad**, es otro aspecto clave abordado en el Convenio núm. 183, que insta a que se adopten medidas adecuadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo (*artículo 9*).

232. El fortalecimiento y la extensión de otros aspectos de la protección de la maternidad en el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191, en particular la protección de la salud en el lugar de trabajo, la licencia de maternidad, y el derecho a asistencia médica y prestaciones monetarias y a instalaciones para la lactancia, también contribuyen al logro efectivo de la igualdad de género en el trabajo, al permitir que las mujeres combinen sus funciones productiva y reproductiva sin menoscabo de su salud o de la seguridad del ingreso, promoviendo así su empoderamiento económico⁵⁰⁴. De manera análoga, el principio de solidaridad contenido en el *artículo 6, 8*) del Convenio núm. 183, de conformidad con el cual las prestaciones médicas de maternidad y las prestaciones monetarias deben financiarse colectivamente, a través de mecanismos de mancomunación de riesgos, tales como el seguro social y los ingresos del Estado, en lugar de por el empleador directamente⁵⁰⁵, es esencial para prevenir la discriminación contra las mujeres en edad fértil y contra las mujeres embarazadas, y para promover la igualdad de género en el empleo y la ocupación⁵⁰⁶.

233. La Comisión toma nota de que, en muchos países, las cuestiones relacionadas con la protección de la maternidad están cubiertas por la legislación nacional y/o integradas en políticas de igualdad de género y de no discriminación⁵⁰⁷. Por ejemplo, la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres para 2018-2030 en *Costa Rica* incluye como resultado previsto el aumento del número de mujeres con empleos de calidad en todos los sectores de la economía, al reducir las brechas de género debidas a la maternidad y la lactancia. La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, de 2000, en *Honduras* prevé que el Estado y los interlocutores sociales promoverán la protección efectiva de las mujeres durante el embarazo y el periodo postnatal, adoptarán medidas para eliminar la discriminación en el empleo, y prohibirán la realización de un trabajo que pueda afectar a su salud (*artículo 51*). En el *Senegal*, la Estrategia Nacional de Equidad e Igualdad de Género (2016/2026) pone de relieve las medidas que deberían adoptarse para proporcionar prestaciones médicas de maternidad con miras a reducir la tasa de mortalidad materna. En *Suriname*, el Documento de Política de Visión de Cuestiones de Género (2021-2035) tiene por objeto mejorar la

503 Para un examen más detenido de estas normas, véase el cap. V.

504 Véase asimismo el cap. VI, y OIT, *La maternidad y la paternidad en el trabajo*, 2 y 3.

505 Véase asimismo la parte II, cap. VI.

506 OIT, *La maternidad y la paternidad en el trabajo*, 20-33.

507 Véase, por ejemplo, *Bélgica, Chipre, Hungría, Lituania, Nicaragua, Perú y República de Corea*.

cobertura y el acceso a servicios de salud de calidad para las mujeres, y promover el acceso de las mujeres al trabajo formal, incluida la licencia de maternidad remunerada.

234. La Comisión considera que la protección de la maternidad es un componente esencial de una estrategia integral encaminada a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación entre hombres y mujeres. Al proteger el empleo, la salud y la seguridad del ingreso de las mujeres durante el embarazo y después del parto, la protección de la maternidad es fundamental para la consecución de la inclusión social y la igualdad de género, y para luchar contra las desigualdades y la discriminación en el mundo del trabajo y más allá. Por consiguiente, la Comisión considera que la aplicación efectiva del Convenio núm. 183 y de la Recomendación núm. 191 constituye un paso importante hacia el logro de la igualdad de género en el empleo y la ocupación, tal como prevé el Convenio núm. 111, y alienta a los Estados Miembros a considerar las medidas adoptadas para su aplicación como parte de otras medidas adaptadas específicamente a ese objetivo más general, y en coordinación con las mismas.

1.3. Garantizar la salud, la seguridad, y la seguridad del ingreso de las mujeres y los niños

235. El Convenio núm. 183 es el primer Convenio sobre la protección de la maternidad que especifica claramente el derecho de las mujeres embarazadas y de las madres lactantes a la protección de la salud contra los peligros o riesgos asociados con determinadas condiciones de trabajo, entornos de trabajo o la exposición a sustancias⁵⁰⁸. A pesar de los enormes esfuerzos realizados para aumentar la seguridad sanitaria general de las mujeres y mejorar las tasas de supervivencia de los bebés, del aumento consiguiente de la esperanza de vida de las mujeres, y del marcado descenso de las tasas de mortalidad en los decenios que precedieron a la revisión de las normas sobre la protección de la maternidad, las tasas de mortalidad materna e infantil siguen siendo inaceptablemente altas⁵⁰⁹. Esto puso de relieve la necesidad de unas normas más estrictas para garantizar la protección de la salud, prolongar los derechos de licencia y de prestaciones, y proteger mejor y promover la lactancia.

236. La legislación y la práctica también habían evolucionado en muchos países desde la adopción del Convenio núm. 103, con cambios en los enfoques que influían en la formulación de la legislación internacional. En el ámbito de la SST, la tendencia más sorprendente había sido dejar de centrarse en las prohibiciones generalizadas del empleo para las mujeres para concentrarse en la protección de los grupos expuestos a un mayor riesgo, incluidas las mujeres antes y después del parto, adaptándose a sus necesidades y circunstancias particulares⁵¹⁰. El impacto del entorno de trabajo en la salud reproductiva, y los riesgos para las mujeres, los hombres y los bebés asociados con la exposición a sustancias, agentes o procesos peligrosos, también eran más conocidos, lo que permitía que la atención se centrara más específicamente en la eliminación de los riesgos y la facilitación de alternativas de trabajo más seguras.

508 Ciertos aspectos de la protección de la salud durante el embarazo y después del parto en algunos sectores o en el trabajo con sustancias peligrosas también son regulados por los instrumentos de SST de la OIT, incluidos el Convenio (núm. 184) y la Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001; el Convenio (núm. 136) y la Recomendación (núm. 144) sobre el benceno, 1971; la Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183); la Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177); la Recomendación sobre el peso máximo, 1967 (núm. 128), y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114).

509 Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 10 y 11.

510 Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 78 y 79.

Por consiguiente, se estaban revisando una serie de instrumentos internacionales para tener en cuenta estos avances⁵¹¹.

237. Así pues, el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 tienen por objeto garantizar la protección de las mujeres embarazadas y de las madres lactantes y sus bebés contra los peligros en el lugar de trabajo que les afectan específicamente, respetando plenamente el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. De conformidad con este objetivo, establecen el derecho de las mujeres embarazadas y lactantes a **no realizar un trabajo que pueda ser perjudicial para su salud o la de su hijo**, apoyándose en la evaluación de los riesgos, y teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias individuales, y a que se hallen soluciones alternativas en presencia de un riesgo⁵¹².

238. Con el mismo objetivo, el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 amplían el alcance de otras protecciones incluidas en instrumentos anteriores, que también son fundamentales para la salud de las madres y de sus bebés. En particular, el Convenio núm. 183 mantiene el derecho a **prestaciones médicas de maternidad** integrales que abarcan muy diversas circunstancias, e introduce más flexibilidad en el ejercicio del derecho de las mujeres a **pausas para la lactancia**, a fin de responder mejor a las necesidades individuales. En vista de los resultados positivos para la salud asociados con los periodos de descanso y el cuidado infantil que han sido posibles a través de la **seguridad del ingreso** durante la licencia de maternidad, y de la importancia de tales derechos para el establecimiento y el mantenimiento de la lactancia, el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 prolongan la duración de la licencia de maternidad y contienen asimismo disposiciones que prevén la licencia en caso de complicaciones, enfermedad y exámenes médicos. De manera análoga, la duración del derecho a **prestaciones monetarias** también se prolonga, al reconocerse que el ingreso de las mujeres proveniente del trabajo es esencial para las familias y los hogares, y que debe mantenerse o apoyarse durante periodos de incapacidad para trabajar por razón de maternidad⁵¹³.

239. La Comisión considera que este objetivo es más importante que nunca. Según un estudio reciente, **solo una de cada diez madres potenciales está cubierta por protecciones legales contra el trabajo peligroso o malsano en todo el mundo**⁵¹⁴. El mismo estudio muestra asimismo que, a pesar de los beneficios cruciales para la salud de los cuidados prenatales, en 132 países no existe el derecho a una licencia remunerada para realizar exámenes médicos prenatales⁵¹⁵. Persisten grandes disparidades y desigualdades en términos de la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los cuidados maternos prenatales y posnatales, lo cual se traduce en altas tasas de mortalidad materna en muchas partes del mundo, en particular en las zonas rurales⁵¹⁶.

240. Una de las medidas importantes para garantizar la protección de la salud de las mujeres y los niños es proporcionar atención médica de maternidad asequible. En relación con esto, la Comisión observa que, en determinados países, las disposiciones constitucionales establecen específicamente el derecho a la maternidad y a la atención médica del niño⁵¹⁷. Por ejemplo,

511 De conformidad con la Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1985, que instó a revisar periódicamente los instrumentos protectores para establecer si sus disposiciones seguían siendo pertinentes y adecuadas, a la luz de la experiencia adquirida desde su adopción, y de la información científica y técnica y del progreso social (párrafo 16, a)). En relación con esto, por ejemplo, en 1990, el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) fue complementado por un Protocolo y revisado por el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171). Véase la parte II, caps. V y VI.

512 Convenio núm. 183, art. 3, y Recomendación núm. 191, párr. 6. Véase asimismo la parte II, cap. VI.

513 *Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183*, 9. Véase asimismo la parte II, cap. VI.

514 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 184.

515 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 182.

516 OMS y Banco Mundial, *Tracking Universal Health Coverage: 2017 Global Monitoring Report*, 2017 (resumen ejecutivo en español: *Seguimiento de la cobertura sanitaria universal: Informe de monitoreo global 2017, 2018*).

517 Por ejemplo, *Afganistán, Angola, Malasia, Nepal, Níger y Sudán*.

el artículo 38 de la Constitución de *Nepal* prevé el derecho de todas las mujeres a una maternidad y una salud reproductiva seguras. En virtud del artículo 49, 5) de la Constitución del *Sudán*, se proporciona atención de salud gratuita de cara a la maternidad, la infancia y las mujeres embarazadas.

241. Además, la Comisión saluda la adopción de estrategias y políticas nacionales en algunos países que abordan específicamente la atención de salud materna. Por ejemplo, la Estrategia Nacional de Salud (2022-2030) en *Georgia* incluye medidas encaminadas a mejorar el acceso a los servicios de atención de salud materna y neonatal, y de salud reproductiva, y la calidad de dichos servicios. De manera análoga, en el *Congo*, el Plan Estratégico Integrado para la Salud Reproductiva, Materna, Infantil, de los Adolescentes y la Nutrición para 2022-2026 tiene por objeto reducir la morbilidad materna y neonatal extendiendo la cobertura, la accesibilidad y la calidad de los servicios de atención médica. En *El Salvador*, los objetivos de la Política de protección, promoción y apoyo a la lactancia materna incluyen garantizar las condiciones adecuadas para la lactancia de las mujeres trabajadoras.

242. *La Comisión considera que el enfoque integral de la protección de la maternidad adoptado en las normas de la OIT es primordial para la salud y la seguridad de las madres y sus hijos. La atención de la maternidad, la licencia de maternidad y las medidas de protección de la salud y del ingreso de las madres, así como unas disposiciones adecuadas para la lactancia, tal como se establecen en el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191, son esenciales para mitigar el impacto del trabajo en la salud de las madres y los recién nacidos, y para promover su bienestar. Cuando van acompañadas de disposiciones sobre la protección del empleo y la no discriminación, la atención de salud de calidad, y servicios de cuidado infantil y de educación, y de medidas destinadas a promover un reparto más equitativo entre hombres y mujeres de las responsabilidades de cuidado, contribuyen al mantenimiento de la participación de las mujeres trabajadoras en el mercado de trabajo y a su nivel de ingresos al regresar al trabajo y, por consiguiente, al empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de su vida. Por consiguiente, la Comisión insta a los Estados Miembros a considerar la adopción de medidas de protección de la maternidad junto con políticas de protección social, laboral y de la salud más amplias.*

1.4. Protección de la maternidad: Una responsabilidad conjunta de los Gobiernos y la sociedad

243. El Preámbulo del Convenio núm. 183 reconoce «la responsabilidad compartida de Gobierno y sociedad» en lo que respecta a las circunstancias de las mujeres trabajadoras, y la necesidad de brindar protección para el embarazo⁵¹⁸. Por consiguiente, el Convenio establece, en primer lugar, que el Gobierno tiene la responsabilidad primordial y general de adoptar y establecer el marco de política y legislativo necesario para la aplicación de las normas contenidas en el mismo. Además, prevé específicamente la participación de los empleadores y de los trabajadores en la determinación y adopción de algunas de las medidas requeridas. Se pretende que participen, en particular, en la definición de la cobertura personal de las disposiciones sobre la protección de la maternidad, en la realización de evaluaciones de los riesgos y en la adaptación de las modalidades de trabajo para garantizar la seguridad y la salud de la madre y de su hijo, en el pago de las contribuciones e impuestos para financiar las prestaciones, en la determinación del periodo de licencia de maternidad y de la cuantía o el nivel de las prestaciones monetarias, y en el establecimiento de medidas para la lactancia⁵¹⁹.

⁵¹⁸ OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 2000, *Actas Provisionales* núm. 20, 2.

⁵¹⁹ Convenio núm. 183, arts. 2, 2)-3); 3; 4, 4); 6, 8); 11, y Recomendación núm. 191, párr. 2. Véase asimismo la parte I, cap. IV.

244. El enfoque de la responsabilidad colectiva en lo que respecta a la protección de la maternidad contemplado en las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad también se expresa en el principio de solidaridad en la financiación de la atención médica y las prestaciones monetarias respaldado por el Convenio núm. 183 y por la Recomendación núm. 191. La Organización Internacional de Empleadores (OIE), por ejemplo, ha señalado la importancia de mantener un equilibrio entre las responsabilidades asumidas por los Gobiernos y las asumidas por los empleadores, y que no debería recaer sobre los empleadores ningún costo financiero y de cumplimiento indebido relacionado con la aplicación del Convenio. La OIE recordó asimismo que, durante las discusiones de las disposiciones del Convenio, el Grupo de los Empleadores expresó su preocupación acerca de que las pequeñas empresas y los países en desarrollo no podrían hacer frente a los costos relacionados con la aplicación del Convenio.

245. A diferencia del enfoque de la responsabilidad del empleador, conforme al cual los empleadores tienen la obligación legal de asumir todo el costo directo de la sustitución del salario durante la licencia relacionada con la maternidad, los mecanismos de financiación basados en la mancomunación del riesgo y en la financiación colectiva, tales como los mencionados en el *artículo 6, 8)* del Convenio núm. 183, prevén el reparto del costo de las prestaciones entre los miembros de la sociedad y su desembolso a cargo del presupuesto del Estado (en el caso de las prestaciones financiadas mediante impuestos), o entre los trabajadores y los empleadores (en el caso de las prestaciones contributivas del seguro social), con contribuciones pagadas por y/o con respecto a todos los trabajadores y las trabajadoras, tal como se indica en el párrafo 4 de la Recomendación núm. 191⁵²⁰. En relación con esto, el *artículo 6, 8)* permite que los empleadores asuman el costo directo de las prestaciones de maternidad tan solo en dos casos: cuando esté previsto así en la legislación o la práctica nacional en un Estado Miembro antes de la fecha de adopción del Convenio, o cuando se acuerde posteriormente a nivel nacional por los Gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores. La aplicación efectiva de las disposiciones relativas a la protección de la maternidad exige una amplia aceptación por todas las partes interesadas, en particular los representantes de los empleadores y de los trabajadores, cuya participación en la formulación de políticas y en el proceso legislativo es fundamental desde las primeras etapas. De manera análoga, la Comisión pone énfasis en la importancia de la financiación y el apoyo adecuados por parte del Estado para la adopción de medidas de protección de la maternidad. La inversión pública en servicios de atención de salud de calidad, prestaciones familiares y servicios de cuidado infantil también es primordial para la consecución de los objetivos de los instrumentos. En relación con esto, la Comisión recuerda que el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 instan a los Estados Miembros a que consideren las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación comunitaria y en el desarrollo y la promoción de los servicios comunitarios, tanto públicos como privados, tales como los servicios e instalaciones de cuidado infantil y de asistencia a las familias. Además, la eficiencia de las políticas de protección de la maternidad también depende de su coordinación con otras políticas sociales y económicas que comparten los mismos objetivos u objetivos conexos.

246. La Comisión toma nota con agrado de que en cada país para el cual se ha proporcionado información, la protección de la maternidad está prevista en el marco jurídico. En muchos

⁵²⁰ La Recomendación núm. 191 indica en el párrafo 4 que: «Toda cotización debida en virtud de un seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad y todo impuesto sobre la nómina que se establezca para financiar tales prestaciones, ya sea que los paguen conjuntamente el empleador y los trabajadores o únicamente el empleador, deberían pagarse en función del número total de personas empleadas, sin distinción de sexo». Véase asimismo, OIT, *Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible, Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)*, Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019 (en adelante, «Estudio General de 2019»), párrs. 615-630. Véase asimismo la parte II, cap. VI.

países, la protección de la maternidad está establecida a nivel constitucional⁵²¹. Por ejemplo, el artículo 47 de la Constitución de *Bulgaria* prevé que las madres deberán ser objeto de protección especial por el Estado, y que se les deberá garantizar una licencia prenatal y posnatal, atención obstétrica gratuita, condiciones de trabajo más flexibles y otra asistencia social. En virtud del artículo 332 de la Constitución del *Ecuador*, el Estado deberá garantizar los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por el embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. En virtud del artículo 35, 5) y 8) de la Constitución de *Etiopía*, las mujeres tienen derecho a la licencia de maternidad, con su sueldo íntegro, y a la igualdad en el empleo. Los artículos 35 y 37, e) de la Constitución del *Pakistán* establecen el principio de política de que el Estado deberá proteger a la madre y al hijo y prever prestaciones de maternidad para las mujeres que trabajan. El artículo 76 de la Constitución de la *República Bolivariana de Venezuela* prevé que el Estado deberá garantizar asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio. En las *Seychelles*, el artículo 30 de la Constitución reconoce la situación única y las funciones maternas naturales de las mujeres en la sociedad, y exige la adopción de medidas adecuadas para garantizar que se brinde especial protección a las madres trabajadoras con respecto a la licencia remunerada y a las condiciones de trabajo durante el tiempo razonable que prevea la legislación antes y después del parto.

247. Casi todos los Gobiernos indican la existencia de una legislación nacional que abarca diversos aspectos de la protección de la maternidad, incluida la protección de la salud, la licencia de maternidad, prestaciones monetarias de maternidad, prestaciones médicas de maternidad y la no discriminación⁵²². En algunos países, la legislación sobre la maternidad y la protección parental hace referencia específicamente a modalidades de trabajo para las mujeres embarazadas y lactantes, la licencia de maternidad y parental, y la facilitación de prestaciones monetarias de maternidad⁵²³. En otros países, las cuestiones relacionadas con la maternidad son reguladas por un capítulo específico del Código del Trabajo⁵²⁴.

248. Recordando que la protección de la maternidad es una responsabilidad compartida entre el Gobierno y la sociedad, la Comisión insta a los Estados Miembros a que concedan prioridad al diseño y la adopción de medidas legislativas y de política inclusivas para la protección de la maternidad. Las partes interesadas deberían poder participar en el proceso de toma de decisiones y en la adopción de las medidas de protección de la maternidad, tal como se establece en el Convenio núm. 183 y en la Recomendación núm. 191. Su participación y consulta, a través de las organizaciones pertinentes y representativas, deberían formar parte integrante de cualquier política y proceso legislativo con miras a la protección de la maternidad.

249. A fin de permitir la adopción efectiva de medidas de protección de la maternidad, la Comisión insta a los Estados Miembros a garantizar suficiente financiación, y su coordinación con otras políticas sociales y económicas, como parte de marcos integrales de política sobre el trabajo y la familia, en consonancia con las normas pertinentes de la OIT⁵²⁵.

521 Por ejemplo, Albania, Alemania, Argentina, Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Camboya, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, Eslovenia, Etiopía, Federación de Rusia, Gabón, Ghana, Georgia, Grecia, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Hungría, Irán (República Islámica del), Italia, Iraq, Kazajistán, Kirguistán, Kuwait, Libia, Lituania, Madagascar, Malasia, México, Mongolia, Montenegro, Mozambique, Namibia, Nepal, Nicaragua, Macedonia del Norte, Pakistán, Paraguay, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, República Árabe Siria, República de Corea, República de Moldova, Rumania, Rwanda, San Marino, Serbia, Seychelles, Somalia, Suriname, Suiza, Tailandia, Timor-Leste, Türkiye, Ucrania, Uruguay, Uzbekistán, Venezuela (República Bolivariana de), Viet Nam, Yemen y Zimbabue.

522 Véase asimismo la parte II, caps. V y VI.

523 Por ejemplo, Alemania, Austria, Cuba, Suecia, Suriname y Trinidad y Tabago.

524 Por ejemplo, Bélgica, Chile, Colombia, Côte d'Ivoire y República Dominicana.

525 En particular, los Convenios núms. 111, 156 y 183, y las Recomendaciones núms. 111, 165, 191, 202 y 204.

► 2. Alcance de la protección

Convenio núm. 183, artículos 1 y 2

250. La maternidad se define ampliamente en los instrumentos de la OIT⁵²⁶ y comprende el embarazo, el parto, el periodo postnatal y la lactancia. Esta protección, derivada de la necesidad de proteger la función biológica de la maternidad contra los riesgos asociados con el trabajo, y de mitigar el impacto de la maternidad en la vida laboral de las mujeres, se concede, tanto en el Convenio núm. 183 como en la Recomendación núm. 191, a las mujeres en relación con el trabajo, aunque algunos aspectos, en particular el derecho a prestaciones de atención médica, van más allá de las cuestiones laborales.

2.1. Definición de mujer y niño

251. El alcance de la cobertura personal de las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad se ha ampliado progresivamente para reflejar la evolución y el reconocimiento de los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo con los años⁵²⁷. Por su propia naturaleza, la protección de la maternidad, contemplada en las normas de la OIT, se concede fundamentalmente a las *mujeres*, a la luz de su función reproductiva y, por extensión a sus hijos previstos y recién nacidos⁵²⁸.

252. Desde el principio, las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad han adoptado un enfoque amplio y no discriminatorio de la definición de *mujer* y *niño*, a fin de garantizar que todas las mujeres cubiertas por esas normas se beneficien igualmente de la protección brindada en relación con todos sus hijos, sean cuales fueren sus características o circunstancias personales. Al tratar de abordar las principales preocupaciones y las exclusiones predominantes en el momento de su adopción, y siguiendo el desarrollo del principio de igualdad de trato en la legislación internacional, la definición de *mujer* ha evolucionado con la revisión de los convenios sobre la protección de la maternidad. Inicialmente definida en el Convenio núm. 3 como «toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no»⁵²⁹, en el Convenio núm. 103 se define como «toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término *hijo* comprende «todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio»⁵³⁰. La definición de *niño* contenida en el Convenio núm. 3 incluyó inicialmente «todo hijo, legítimo o no»⁵³¹, y se actualizó ulteriormente con términos más modernos en el Convenio núm. 103: «todo hijo nacido en el matrimonio o fuera del matrimonio»⁵³².

253. El Convenio núm. 183 adopta un enfoque más inclusivo y más amplio, armonizado con el de los instrumentos sobre la igualdad de trato y la no discriminación, en particular el Convenio núm. 111. Por consiguiente, el término *mujer* se define como «toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación», y el término *niño* como «todo hijo, sin ninguna discriminación»⁵³³.

526 Véase, en particular, el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), parte VIII; el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 202.

527 OIT, *Maternity and paternity at work*, 34.

528 Cabe señalar que la Recomendación núm. 191, en el párrafo 10, prevé la transferencia de ciertos derechos al padre en caso de la incapacidad de la madre para asumir su función materna, así como a los padres adoptivos. Véase asimismo la parte II, caps. VI y VII.

529 Convenio núm. 3, art. 2.

530 Convenio núm. 103, art. 2.

531 Convenio núm. 3, art. 2.

532 Convenio núm. 103, art. 2.

533 Convenio núm. 183, art. 1. De acuerdo con la labor preparatoria, el término «discriminación» que figura en esta disposición tiene el mismo sentido que en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). OIT, *La protección de la maternidad en el trabajo. Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*, Informe IV (2A), Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 2000 (en adelante, «Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183»), 37.

Esto significa que todas las mujeres deberían beneficiarse por igual de la protección establecida en el Convenio núm. 183, con respecto a todos los niños, sin exclusión o distinción por ningún motivo, como la raza, el color, la religión, la orientación sexual, la opinión política, la ascendencia nacional, el origen social, la discapacidad o el estado serológico respecto del VIH, como características individuales o interrelacionadas. Esto incluye la igualdad de trato de las mujeres solteras o divorciadas, las mujeres que tienen relaciones sexuales con otras mujeres y las mujeres de familias no tradicionales.

254. La Comisión toma nota con agrado de que la mayoría de los Gobiernos indican la inexistencia de una distinción en la legislación nacional en lo que respecta a los términos «niño» y «mujer» en relación con el derecho a la protección de la maternidad en general. Por ejemplo, en *Australia* (Australia Occidental), el término «mujer» define a un miembro del sexo femenino, con independencia de la edad⁵³⁴. La Constitución de *Guatemala* especifica que no deben establecerse diferencias entre las mujeres casadas y solteras en lo que respecta a los derechos laborales, incluidos los derechos de maternidad⁵³⁵. El Gobierno del *Pakistán* indica que la legislación laboral define a una mujer como «mujer trabajadora», y que el término «niño» comprende a los niños nacidos muertos. En el *Brasil*, todos los niños tienen los mismos derechos con independencia de que nazcan dentro o fuera del matrimonio, o de que hayan sido adoptados⁵³⁶.

255. *La Comisión considera que la adopción de disposiciones legislativas inclusivas y no discriminatorias es fundamental para garantizar que todas las mujeres se beneficien por igual de la protección establecida en el Convenio núm. 183, con respecto a todos los hijos, y constituye un paso importante hacia la consecución de la igualdad de género. Al mismo tiempo, la Comisión subraya la importancia de impedir que su aplicación en la práctica dé lugar a un impacto o una desventaja para determinados grupos, tales como las mujeres con parejas del mismo sexo y las madres adoptivas.*

2.2. Cobertura de todas las mujeres empleadas y con un trabajo dependiente

256. Las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad hacen referencia principalmente al mundo del trabajo, y pretenden abordar los riesgos a los que se enfrentan en particular las mujeres trabajadoras durante los periodos de maternidad. Por consiguiente, el alcance personal de la cobertura de estos instrumentos desde 1919 se ha centrado en las mujeres que tienen un empleo dependiente, y se ha revisado, instrumento por instrumento, para abordar mejor los cambios producidos en los patrones de empleo de las mujeres y las principales brechas de cobertura.

257. El Convenio núm. 3 tenía inicialmente por objeto proteger a todas las mujeres empleadas en empresas industriales y comerciales⁵³⁷, y el Convenio núm. 103 extendió posteriormente el alcance de la protección a las mujeres «empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio»⁵³⁸. Casi cincuenta años más tarde, la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el surgimiento de diversas formas de trabajo dependiente y de ocupaciones que están fuera de la relación tradicional de trabajo sin apenas, o sin ninguna, protección legal, y la prevalencia de las mujeres en tales empleos impulsaron a los mandantes de la OIT a ampliar el alcance de la cobertura personal del Convenio núm. 183. Por consiguiente,

⁵³⁴ *Australia* (Australia Occidental) (art. 4 de la Ley de Igualdad de Oportunidades, 1984).

⁵³⁵ *Guatemala* (art. 102, k) de la Constitución).

⁵³⁶ *Brasil* (art. 227, 6) de la Constitución Federal).

⁵³⁷ Convenio núm. 3, art. 1.

⁵³⁸ Convenio núm. 103, art. 1.

el artículo 2 del Convenio especifica que sus disposiciones se aplican a **«todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente»**. Esta formulación se utilizó para garantizar que las mujeres que tienen relaciones de trabajo encubiertas y que están clasificadas como trabajadoras independientes, aunque cumplan todos los criterios, *de facto*, para ser consideradas trabajadoras dependientes, se beneficien de la protección establecida en el Convenio. En relación con esto, tal como se indicó en la labor preparatoria y como ha puesto de relieve la Comisión en varias ocasiones, los términos elegidos se refieren a las trabajadoras con un contrato de trabajo, ya sea expreso o implícito, con independencia de su sector de empleo u ocupación⁵³⁹. La formulación del alcance de la cobertura en el artículo 2 del Convenio también tenía por objeto subsanar las importantes deficiencias de protección efectiva observadas, debido a que muchas mujeres empleadas se encuentran en situaciones laborales en las que las leyes laborales no se aplican o brindan menos protección, en particular en las zonas francas industriales, o en los casos en que dichas leyes se eluden o violan con frecuencia, por tener ocupaciones en las que las relaciones de trabajo no se reconocen. En el momento en que se adoptó el Convenio, estas deficiencias afectaban en particular a las trabajadoras a domicilio, las trabajadoras subcontratadas, las trabajadoras ocasionales y temporales, y las trabajadoras migrantes⁵⁴⁰.

258. La presencia mayoritaria de las mujeres en formas atípicas de trabajo dependiente que se observa en la actualidad muestra la importancia que reviste esta disposición para la extensión de la protección de la maternidad a nivel nacional. La Comisión observa que de la información proporcionada por los Gobiernos se desprende que, en muchos países, un gran número de trabajadoras siguen ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente. Por ejemplo, en *Camboya*, en 2019, el 37 por ciento del número total de trabajadoras tenían un empleo temporal, y el 35,4 por ciento eran trabajadoras ocasionales. En el *Ecuador*, en 2021 se contabilizaron 117 663 trabajadoras domésticas, de un total de 997 426 mujeres empleadas. En *Guatemala*, en 2019, 1 738 850 mujeres tenían un empleo informal, mientras que solo 817 852 tenían un empleo formal. La Comisión observa asimismo que las mujeres están ocupadas con más frecuencia que los hombres en formas atípicas de trabajo dependiente. Por ejemplo, en *Bélgica*, en 2021, 1 060 753 mujeres trabajaban a tiempo parcial, en comparación con 328 402 hombres. La Unión General de Trabajadores (UGT) (*España*) indica que en 2021, el 74,67 por ciento de todos los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres. En *Chile*, en 2021, 185 069 mujeres eran trabajadoras domésticas, en comparación con 6 412 hombres. En *Francia*, el 72,9 por ciento de los trabajadores que tenían un empleo a tiempo parcial marginal (menos de 15 horas) eran mujeres. La Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior (Akava) y la Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK) (*Finlandia*) se remiten a la encuesta realizada en 2019 por Statistics Finland, según la cual el 19 por ciento de las mujeres son trabajadoras temporales, en comparación con el 13 por ciento de los hombres.

259. El Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 son complementados por otras normas de la OIT, que instan a establecer una cobertura universal de la población más amplia, que vaya más allá del empleo y la ocupación dependientes. En particular, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)⁵⁴¹, en el párrafo 5, insta a proporcionar acceso a la atención de salud esencial, incluida la atención de maternidad, y la seguridad básica del ingreso, para todas las mujeres en edad de trabajar que no pueden obtener suficientes ingresos debido a la maternidad. En la misma línea, la Recomendación núm. 204, en el párrafo 18, insta a extender la protección de la maternidad a todas las mujeres trabajadoras ocupadas en la economía informal.

539 Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, 44-45. Véase asimismo, CEACR, Convenio núm. 183: *Letonia*, observación, 2021; *Mauricio*, solicitud directa, 2021.

540 OIT, *Actas*, 2000, *Actas Provisionales* núm. 20, párr. 9.

541 Estudio General de 2019, en particular el cap. 7.

260. Con respecto al ámbito de aplicación de las disposiciones nacionales que regulan la protección de la maternidad, la Comisión toma nota, a la luz de la información proporcionada por los Gobiernos, de que la legislación nacional sobre la protección de la maternidad en muchos países cubre a todas las mujeres que tienen un empleo dependiente. En *Israel*, las medidas de protección de la maternidad se aplican a todas las categorías de mujeres, incluidas las que tienen formas atípicas de empleo dependiente, tales como las mujeres sin un contrato de trabajo escrito, las mujeres con relaciones de trabajo disimuladas, y las que tienen un trabajo ocasional y temporal. El Gobierno de *Benin* especifica que todas las trabajadoras y las esposas de los hombres que trabajan están cubiertas por medidas de protección de la maternidad, sin ninguna exclusión. El Gobierno del *Japón* señala que se proporciona atención de salud materna con independencia de la situación laboral de las trabajadoras, incluidas las que tienen un empleo a tiempo parcial o las que trabajan diariamente, las trabajadoras con contratos de duración determinada y las trabajadoras temporeras. En *Letonia*, las trabajadoras del sector público se benefician de la misma protección de la maternidad que las trabajadoras del sector privado⁵⁴².

261. En algunos países, la legislación laboral regula específicamente las condiciones de trabajo de ciertas categorías de trabajadores, también con respecto a la protección de la maternidad. Por ejemplo, en *El Salvador*, el Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores del Sector Doméstico, de 2010, brinda la posibilidad de una cobertura voluntaria por las prestaciones monetarias de maternidad para las trabajadoras domésticas. El Gobierno de *Mauricio* especifica que el Reglamento sobre los Derechos de los Trabajadores (Trabajo Atípico), de 2019, prevé la licencia y prestaciones de maternidad para las mujeres ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente, incluidas las trabajadoras a domicilio y las trabajadoras de plataformas. Las trabajadoras del sector público en *Mauricio* también están cubiertas por un régimen jurídico especial que brinda protección de la maternidad⁵⁴³. El Gobierno del *Pakistán* indica que la legislación federal cubre a las trabajadoras ocupadas en todo tipo de organizaciones, incluidas las de la economía informal. En las provincias de Punjab y Sindh, a fin de garantizar la cobertura progresiva de las trabajadoras, se ha establecido el derecho a la licencia de maternidad y a prestaciones de maternidad para las trabajadoras domésticas, las trabajadoras a domicilio y las trabajadoras agrícolas a través de leyes sectoriales.

262. Sin embargo, la Comisión observa que algunas categorías de trabajadoras o algunos sectores están excluidos –parcial o totalmente– del ámbito de aplicación de la legislación laboral y/o sobre la seguridad social, por lo que no están protegidos en caso de maternidad. Estas exclusiones se aplican fundamentalmente a las trabajadoras ocupadas en formas atípicas de empleo, tales como las trabajadoras domésticas; las trabajadoras ocasionales y temporales; las trabajadoras a domicilio; las trabajadoras agrícolas; algunas categorías de trabajadoras a tiempo parcial, especialmente las que tienen un empleo a tiempo parcial marginal, así como las trabajadoras de las plataformas digitales, las trabajadoras a pedido y las que tienen contratos de cero horas⁵⁴⁴. Por ejemplo, en *Costa Rica*, las trabajadoras ocasionales, incluidas las que tienen horarios de trabajo irregulares, las que trabajan intermitentemente o las que están empleadas solo para trabajos de corta duración, no tienen derecho a la licencia de maternidad⁵⁴⁵. De manera análoga, en *Seychelles*, las trabajadoras ocasionales no tienen derecho a la licencia de maternidad remunerada⁵⁴⁶. En *Sudáfrica*, los miembros de la Agencia de Seguridad Estatal, las contratistas independientes, las voluntarias no remuneradas que trabajan para organizaciones caritativas, y las mujeres que trabajan menos de 24 horas al mes

542 CEACR, Convenio núm. 183; *Letonia*, observación, 2021.

543 CEACR, Convenio núm. 183; *Mauricio*, solicitud directa, 2021.

544 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 75; OIT, *Informe mundial sobre la protección social 2020-2022*, 49.

545 *Costa Rica* (arts. 38 y 42 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social).

546 *Seychelles* (art. 16, 1) del Reglamento sobre el Empleo (Condiciones de Trabajo), de 1991).

para un empleador están excluidas de las disposiciones legislativas que regulan la protección de la maternidad. En el *Canadá*, están igualmente excluidas las trabajadoras ocasionales y las trabajadoras con menos de un cierto umbral de horas de trabajo asegurables. En *Bolivia*, *Egipto* y *Tailandia*, las trabajadoras agrícolas no están incluidas en el alcance de las prestaciones de maternidad⁵⁴⁷. En *Túnez*, las trabajadoras agrícolas estacionales no tienen derecho a acceder a las prestaciones de maternidad a través de los regímenes de seguridad social⁵⁴⁸. En la *Argentina*, *Bélgica* y *Panamá*, la cobertura de las trabajadoras domésticas depende del número de horas que trabajan⁵⁴⁹. Las trabajadoras ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente también pueden clasificarse erróneamente como trabajadoras independientes o contratistas, por lo que puede que no estén suficientemente protegidas por la legislación nacional laboral y/o sobre la seguridad social⁵⁵⁰.

263. La Comisión señala que, aunque la diversificación de las modalidades de trabajo puede proporcionar cierta flexibilidad y permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, también plantea problemas para muchas trabajadoras en lo que respecta a la cobertura efectiva y al acceso a la protección de la maternidad, y dificulta la consecución de la igualdad. En relación con esto, al tiempo que reconoce la existencia de diversas modalidades de trabajo, la Comisión recuerda que toda evolución de la relación de trabajo no debería conducir a una reducción del ámbito de aplicación de las leyes laborales o a una reducción de la protección laboral, incluida la protección de la maternidad⁵⁵¹. Por consiguiente, la Comisión insta enérgicamente a los Gobiernos a que adopten las medidas necesarias para garantizar que todas las trabajadoras, y en particular las ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente, estén cubiertas de una manera efectiva y suficiente por disposiciones sobre la protección de la maternidad, en particular a través del ajuste de los marcos jurídicos nacionales.

264. La facilitación de protección de la maternidad a las mujeres que trabajan por cuenta propia sigue siendo un reto en muchos países. Según un estudio reciente de la OIT, solo el 13,8 por ciento de las trabajadoras independientes viven en países en los que la legislación prevé la protección obligatoria de la maternidad⁵⁵². Los retos asociados con la cobertura de las trabajadoras independientes por los regímenes de protección de la maternidad están relacionados con sus capacidades contributivas, así como con la carga administrativa de declarar los ingresos, recaudar cotizaciones y reclamar prestaciones⁵⁵³. Sin embargo, en algunos países se han adoptado medidas para extender la protección de la maternidad a las trabajadoras independientes. Por ejemplo, en muchos países europeos, las mujeres independientes tienen acceso a la protección de la salud materna sobre la misma base que las trabajadoras asalariadas. También están cubiertas por regímenes generales de seguridad social, basados en el seguro contributivo, ya sea obligatorio o voluntario, y en su registro como trabajadoras independientes⁵⁵⁴. De manera análoga, en el *Brasil*, las trabajadoras independientes tienen el derecho a recibir prestaciones monetarias de maternidad a través del sistema general de seguridad social, basadas en la cuantía media de sus cotizaciones pagadas el año anterior⁵⁵⁵. En ciertos países se han establecido regímenes de seguridad social que

547 *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 1, Ley núm. 19.161/2013); *Egipto* (arts. 1, 4, y 9 de la Ley del Trabajo); *Tailandia* (art. 22 de la Ley de Protección del Trabajo).

548 OIT, *Extending Social Security To Workers In The Informal Economy: Lessons From International Experience*, segunda edición (revisada), 2021, 84.

549 OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy*, 78.

550 OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy*, 88.

551 Estudio General de 2020, párr. 343.

552 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 81.

553 OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy*, 2021, 88.

554 Por ejemplo, *Austria*, *Francia*, *Portugal*, *Polonia* y *Suecia*.

555 *Brasil* (Ley núm. 9.876/1999, por el que se modifican las Leyes núms. 8.212 y 8.213, de 1991). Existen disposiciones similares en la *Argentina*, *Chile*, el *Perú* y el *Uruguay*.

cubren específicamente a las trabajadoras independientes. Por ejemplo, en *Argelia*, la Caja Nacional de Seguridad Social para las Trabajadoras No Asalariadas proporciona prestaciones monetarias y médicas de maternidad para diferentes categorías de trabajadoras independientes, incluidas las empresarias, las artesanas, las agricultoras y quienes ejercen profesiones liberales⁵⁵⁶. La Asociación Serbia de Empleadores (SAE) (*Serbia*) indica que, en 2022, el Consejo Económico y Social adoptó conclusiones que instan a proporcionar prestaciones monetarias a las trabajadoras independientes durante la licencia de maternidad.

265. La Comisión observa con agrado que el alcance de la cobertura de la legislación se define ampliamente en muchos países, por lo que todas trabajadoras que tienen un empleo dependiente sin excepción, incluidas las ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente, pueden beneficiarse de protección de la maternidad. En algunos países, esto se garantiza a través de disposiciones generales que se aplican por igual a todas las mujeres, mientras que en otros se prevén diversos regímenes y medidas que cubren a diferentes categorías de trabajadoras.

266. Sin embargo, la Comisión observa que las disposiciones legales que definen el alcance de las personas a quienes se aplica la protección de la maternidad varía ampliamente de un país a otro. En muchos países, existen disposiciones legales relativas a la protección de la maternidad en diversas leyes referentes a determinados aspectos de la protección de la maternidad (tales como la SST, la atención de salud, la licencia de maternidad, las prestaciones monetarias, la protección del empleo y la no discriminación), y el alcance de la cobertura personal que estas proporcionan puede variar. Esto puede conducir a la aplicación desigual de la protección de la maternidad, y desembocar en déficits de protección por los que solo algunas mujeres tendrían derecho a ciertos tipos de protección. Con miras a subsanar dichos déficits y a garantizar la igualdad de trato en el acceso a la protección de la maternidad, la Comisión alienta a los Estados Miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar la coherencia y la claridad al definir el alcance de la cobertura en los diversos regímenes de protección de la maternidad y las disposiciones legales, y a definir este alcance de una manera amplia e inclusiva para que cubra a todas las mujeres empleadas, incluidas las ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente, de conformidad con el Convenio núm. 183.

267. Además, la Comisión observa que persisten problemas considerables en varios países en lo referente a la cobertura de las mujeres ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente, en particular en relación con las mujeres empleadas en la agricultura, las trabajadoras a domicilio, las trabajadoras domésticas, y las mujeres que tienen un trabajo ocasional, temporal o a tiempo parcial. Tomando nota de que estas mujeres se cuentan a menudo entre los grupos más vulnerables y más necesitados de protección, la Comisión alienta enérgicamente a los Estados Miembros que aún no lo hayan hecho a que contemplen adoptar medidas lo antes posible para garantizar la cobertura y el acceso efectivo a la protección establecidos en el Convenio núm. 183 y en la Recomendación núm. 191.

268. Sea cual fuere el enfoque adoptado, la Comisión destaca la importancia de disposiciones inclusivas que respondan a las necesidades y circunstancias de una fuerza de trabajo diversa, y que estén concebidas para mitigar y superar las desventajas y desigualdades, en consonancia con las normas de la OIT. En relación con esto, la Comisión subraya asimismo la necesidad de garantizar que las trabajadoras, en todos los sectores de la actividad económica, estén cubiertas por una protección y unas condiciones de trabajo iguales, en consonancia con el Convenio núm. 111. La Comisión saluda asimismo el enfoque de la protección de la maternidad basado en los derechos que indican ciertos Gobiernos, en cuyo marco los derechos y las protecciones se reconocen como derechos de las trabajadoras.

⁵⁵⁶ OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy*, 2021, 93.

2.3. Posibilidad limitada de excluir ciertas categorías de trabajadoras del ámbito de aplicación del Convenio núm. 183

269. Al tiempo que exige, en principio, la cobertura de todas las mujeres que tienen un empleo, el Convenio núm. 183 proporciona cierta flexibilidad con miras a adaptarse a la gran diversidad de disposiciones nacionales, prácticas y diferencias culturales⁵⁵⁷. El artículo 2, 2) permite la exclusión de categorías limitadas de trabajadores, en su totalidad o en parte, del campo de aplicación del Convenio. Sin embargo, esta flexibilidad es limitada y solo puede ejercerse en dos condiciones: en primer lugar, la exclusión de ciertas categorías de trabajadores se permite si su cobertura plantea problemas especiales de naturaleza sustancial; en segundo lugar, se requiere la celebración de consultas previas con las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores interesados. En principio, esto significa que el Gobierno solo puede tomar su decisión tras haber solicitado la opinión de dichas organizaciones. Si bien es esencial que las consultas se celebren de buena fe, el Gobierno toma la decisión final. Debería especificarse asimismo que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas a las que debe consultarse son las que representan las categorías de trabajadores o de empresas cuya exclusión se está considerando⁵⁵⁸.

270. El artículo 2, 3) exige asimismo a los Estados Miembros que hagan uso de dicha posibilidad que indiquen, en la primera memoria que presenten sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. Ulteriormente, los Miembros deberán informar sobre las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente las disposiciones del Convenio a las categorías excluidas de trabajadoras empleadas.

271. Solo dos de los Estados Miembros que han ratificado el Convenio han recurrido a esta posibilidad: Suiza ha excluido determinadas categorías de trabajadoras (como las trabajadoras a domicilio) y ciertos tipos de empresas, inclusive en la agricultura y el transporte público⁵⁵⁹, y Chequia ha excluido a las mujeres que trabajan al margen de una relación típica de trabajo⁵⁶⁰.

272. Al tiempo que reconoce que el Convenio núm. 183 prevé la posibilidad limitada de que los Estados Miembros ratificantes excluyan temporalmente ciertas categorías de trabajadoras de la protección que brinda, la Comisión recuerda que el objetivo del Convenio es garantizar que se proporcione protección de la maternidad al mayor número de mujeres empleadas posible y que, teniendo esto presente, no se deberían hacer exclusiones⁵⁶¹. Por consiguiente, se debería prestar atención a garantizar que los sectores de actividad o las modalidades de trabajo en las que se concentran fundamentalmente las mujeres estén debidamente cubiertas por las disposiciones sobre la protección de la maternidad.

273. A la luz de lo anterior, la Comisión invita a los Estados Miembros interesados a tomar medidas para extender progresivamente la protección de la maternidad a las trabajadoras excluidas de la cobertura, en consonancia con las normas de la OIT, lo antes posible, concediendo prioridad a las modalidades de trabajo o los sectores de actividad en los que las

557 OIT, *La protección de la maternidad en el trabajo. Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*, Informe V (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, 1999 (en adelante, «Informe V (2) sobre el Convenio núm. 183»), 244.

558 Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, 45.

559 En particular, las categorías de trabajadores y empresas indicadas en el art. 3 de la Ley del Trabajo.

560 En su declaración a tal efecto, el Gobierno especifica que los acuerdos sobre el trabajo realizado al margen de una relación de trabajo tienen por objeto cubrir las necesidades a corto plazo o *ad hoc* de los empleadores, y no garantizan el funcionamiento normal de la empresa.

561 Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, 45.

mujeres están más presentes. La Comisión pone énfasis asimismo en la importancia de celebrar consultas eficaces y constructivas con los representantes de los trabajadores interesados al determinar cualquier exclusión, y al levantarlas, a fin de asegurar que las medidas adoptadas garanticen la protección efectiva, considerando debidamente las circunstancias y especificidades de las mujeres interesadas.

2.4. Retos actuales al garantizar la cobertura efectiva

274. Tal como se ha observado en la sección anterior, a pesar de la importancia que reviste la protección de la maternidad para la salud y el bienestar de las mujeres y sus bebés, muchas mujeres están considerable o totalmente excluidas, en la legislación o la práctica, de la cobertura por las disposiciones respectivas, en particular las ocupadas en formas atípicas y precarias de empleo y en la economía informal, así como las trabajadoras independientes y por cuenta propia⁵⁶². En ciertos países, estas representan la mayoría de las mujeres que trabajan, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en este tipo de ocupaciones y modalidades de trabajo⁵⁶³. Las dificultades para extender la protección de la maternidad a estas categorías de trabajadoras conllevan múltiples factores en muchos países, incluidos los ingresos bajos e irregulares, la inseguridad del empleo, los altos niveles de informalidad y los bajos niveles de organización⁵⁶⁴.

275. Además, según un estudio reciente de la OIT, solo el 44,9 por ciento de las mujeres independientes que dan a luz en países en los que la ley prevé la licencia obligatoria de maternidad reciben realmente prestaciones monetarias de maternidad⁵⁶⁵. En ausencia de prestaciones por pérdida de ingresos y de derechos de licencia, las mujeres a menudo se ven obligadas a seguir trabajando durante las últimas etapas del embarazo e inmediatamente después del parto, poniendo en peligro su salud y la de sus hijos⁵⁶⁶. El riesgo para la salud se ve agravado por el hecho de que las mujeres ocupadas en la economía informal están más expuestas al trabajo peligroso, debido a «la discriminación, unas condiciones de trabajo insalubres o inseguras, la falta de protección del empleo, unos ingresos frecuentemente bajos e inestables, escasas posibilidades de ejercer a libertad sindical, la ausencia de representación en los procesos de negociación colectiva y la falta de acceso a la seguridad social»⁵⁶⁷.

276. Incluso cuando están protegidas por la legislación, las trabajadoras siguen enfrentándose a obstáculos considerables, que impiden a muchas de ellas gozar efectivamente de sus derechos. Aunque el alcance de la protección de la maternidad se define en términos generales en la legislación en la mayoría de los países, a muchas mujeres que de otra manera tendrían derecho, por ejemplo, a atención médica, licencia remunerada o prestaciones monetarias, se les impide acceder a prestaciones o derechos debido a las condiciones o requisitos de elegibilidad, por razones basadas, por ejemplo, en la edad, el salario, periodos mínimos de cotización o de empleo o número mínimo de horas trabajadas, la condición de migrante o el número de hijos. Estos criterios limitan la aplicación de las disposiciones sobre la protección de la maternidad y el acceso efectivo a la protección de la maternidad⁵⁶⁸.

⁵⁶² OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 123.

⁵⁶³ OIT, *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*, 37.

⁵⁶⁴ OIT, *La maternidad y paternidad en el trabajo*, 36.

⁵⁶⁵ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 80.

⁵⁶⁶ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 121.

⁵⁶⁷ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 119.

⁵⁶⁸ Véase la sección 2.3.

277. Garantizar la cobertura efectiva y el acceso a la protección y las prestaciones resulta incluso más difícil debido, entre otras cosas, al incumplimiento, la débil aplicación y los obstáculos de procedimiento, las prácticas discriminatorias y la insuficiente capacidad contributiva, que afectan desproporcionadamente a las mujeres ocupadas en formas atípicas de empleo, y en particular a las que se encuentran en la economía informal. También existen importantes diferencias entre la cobertura legal y el acceso efectivo a la atención materna, debido, entre otros motivos, a las exclusiones *de facto* basadas en la falta de infraestructura y de recursos humanos, y a las deficiencias en las estructuras para la prestación de servicios en las zonas rurales⁵⁶⁹.

278. La Comisión ha prestado particular atención a estas cuestiones en su examen de las memorias presentadas por los Gobiernos sobre la aplicación del Convenio núm. 183. En sus comentarios relativos a *Malí*, la Comisión tomó nota de que las formas atípicas de empleo dependiente en el país –que no están cubiertas por las leyes laborales o por el sistema de protección social– suelen estar relacionadas con el trabajo informal, como las habilidades artesanales (teñido, costura, fabricación de jabones) y las empresas familiares (comercio, agricultura y horticultura). El Gobierno también indicó que, en la práctica, los servicios de inspección del trabajo rara vez intervienen en la economía informal, y en ningún caso en las empresas familiares, habida cuenta de la insuficiencia de materiales y de recursos humanos⁵⁷⁰. En sus comentarios relativos a la *República Dominicana*, la Comisión tomó nota de que, según las observaciones de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), «todavía falta considerar las trabajadoras atípicas» en relación con su cobertura por las disposiciones sobre la protección de la maternidad⁵⁷¹. Además, teniendo en cuenta la vulnerabilidad de ciertas categorías de trabajadoras, la Comisión ha pedido a los Gobiernos que indiquen las medidas concretas adoptadas para garantizar la protección de la maternidad para dichas trabajadoras, incluidas en particular las mujeres de la población romaní, otras minorías y las de origen extranjero, así como las mujeres ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente, tales como el empleo ocasional o temporal, el empleo encubierto, el trabajo a domicilio y la economía informal⁵⁷².

279. En vista de los importantes déficits de protección que persisten en muchos países a escala mundial, y de las consecuencias negativas de la falta de protección adecuada para las mujeres, los niños y las sociedades, la Comisión alienta enérgicamente a los Estados Miembros a que adopten medidas para otorgar lo antes posible derechos de protección de la maternidad a todas las trabajadoras, incluidas las ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente y en la economía informal, y a las trabajadoras independientes, en consonancia con las normas de la OIT y los instrumentos de derechos humanos.

280. La Comisión recuerda que la facilitación efectiva de protección de la maternidad, tal como se pide en el Convenio núm. 183 y en la Recomendación núm. 191, requiere que la protección se base en garantías legales y en prerrogativas que establecen derechos legales, acompañados de medios adecuados para su aplicación y de un marco que promueva la igualdad de trato y la no discriminación. La Comisión insta a los Estados Miembros a que redoblen sus esfuerzos para colmar las lagunas en materia de protección en todos estos aspectos, y a que adopten las medidas necesarias para garantizar la realización efectiva

569 Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, párr. 310.

570 CEACR, Convenio núm. 183: *Malí*, observación, 2021.

571 CEACR, Convenio núm. 183: *República Dominicana*, solicitud directa, 2020.

572 CEACR, Convenio núm. 183: *Benin*, solicitud directa, 2014; *Hungría*, solicitud directa, 2009; *Lituania*, solicitudes directas, 2009 y 2014; *Serbia*, observación, 2013.

de los derechos de protección de la maternidad, en particular asegurando que el alcance de la protección sea universal y que los criterios de elegibilidad sean inclusivos. En relación con esto, la Comisión invita a los Estados Miembros a que presten particular atención al impacto discriminatorio que ciertos criterios de elegibilidad pueden tener en la cobertura, conduciendo a la exclusión de facto de determinados sectores de actividad económica u ocupaciones en las que predominan las mujeres.

2.5. Extensión de la protección a los padres y a los padres adoptivos

281. El principal objetivo del Convenio núm. 183 y de la Recomendación núm. 191 es, evidentemente, proteger a las mujeres empleadas que quedan embarazadas y dan a luz. Por consiguiente, ambos instrumentos se centran en la protección de las mujeres durante el embarazo y la recuperación del parto, a saber, en la maternidad más bien que en la crianza⁵⁷³. Sin embargo, el párrafo 10 de la Recomendación núm. 191 contempla la posibilidad de que las prestaciones y medidas de protección especificadas en el Convenio se concedan, en determinadas circunstancias, a los padres y a los padres adoptivos. El párrafo 10, 1) y 2), indica que los padres que tienen un empleo deberían tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el periodo de licencia postnatal concedida a la madre, en caso de muerte o de que ella no pueda ocuparse de su hijo, en particular en caso de enfermedad o de hospitalización⁵⁷⁴.

282. Además, la legislación nacional debería prever el derecho de uno o ambos padres a la licencia parental durante un periodo de tiempo tras la expiración de la licencia de maternidad, cuyas modalidades se especifican con más detalle en la Recomendación núm. 165, como parte de un enfoque integrado de la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de una manera equilibrada con respecto al género⁵⁷⁵. Estas disposiciones marcan un avance importante en el enfoque plasmado en las normas de la OIT sobre la maternidad, al reconocer que los padres deberían participar en el cuidado de los recién nacidos y en las responsabilidades familiares más en general, creando así un entorno propicio para la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres⁵⁷⁶.

283. En el párrafo 10, 5), la Recomendación núm. 191 insta además a extender la protección brindada por el Convenio a los padres adoptivos, que deberían tener derecho en particular a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo⁵⁷⁷. Estas medidas son esenciales para que los padres adoptivos se adapten a la llegada del niño, lo cuiden y establezcan un vínculo emocional con él, lo cual es primordial para el bienestar de este último.

284. La Comisión toma nota de que muchos Gobiernos han señalado la existencia de disposiciones legislativas a nivel nacional que prevén la transferencia de prestaciones y derechos de maternidad a los **padres**, también en caso de incapacidad de la madre para asumir su papel materno. Por ejemplo, en *Letonia*, cuando la madre es incapaz de cuidar de su hijo durante 42 días después del parto por razón de enfermedad, lesión u otros motivos relacionados con

⁵⁷³ Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, 10.

⁵⁷⁴ Véase asimismo la parte II, cap. VI.

⁵⁷⁵ Recomendación núm. 191, párrafo 10, 3) y 4), y Recomendación núm. 165, párrafo 22, conforme a las cuales la duración del periodo de licencia, así como el pago y otros aspectos, tales como las condiciones de la licencia y su distribución entre los progenitores, deberían determinarse a nivel nacional. Véase asimismo la parte II, cap. VII.

⁵⁷⁶ Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, 100-109; OIT, *La maternidad y la paternidad en el trabajo*, 61. Véase asimismo el Estudio General de 1993.

⁵⁷⁷ Véase asimismo la parte II, cap. VII.

la salud, se concede al padre o a la persona que cuida efectivamente del niño prestaciones de maternidad durante el periodo en que la madre no pueda cuidar de él. De manera análoga, en *Montenegro*, el padre tiene derecho a una licencia a partir de la fecha del parto si la madre del niño muere durante el parto, está gravemente enferma o abandona al niño. En *Bulgaria*, una vez un niño alcanza la edad de 6 meses, el periodo restante de la licencia de maternidad de 410 días naturales puede transferirse al padre.

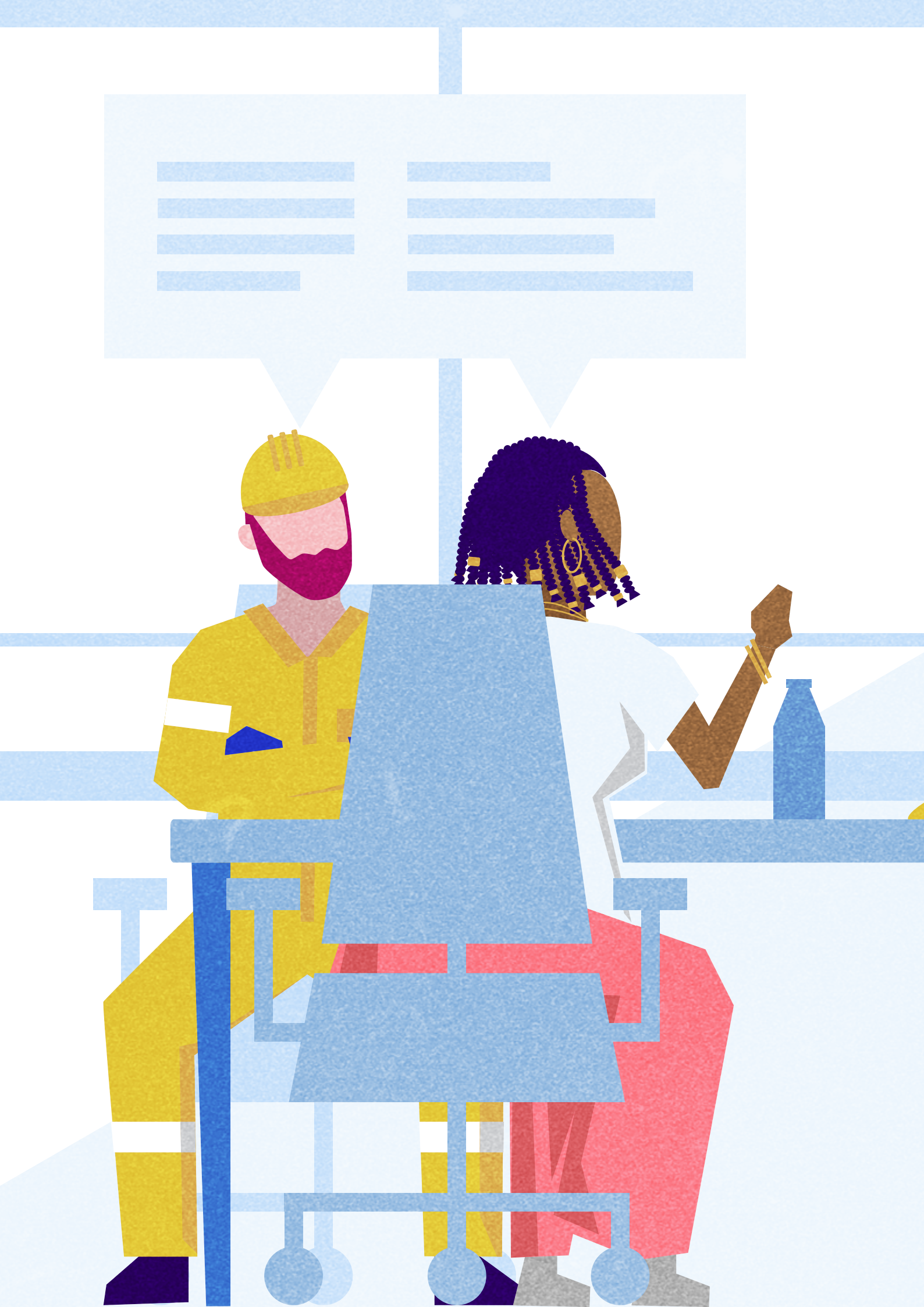
285. En ciertos países, tales derechos se extienden al **principal cuidador** que asume la responsabilidad del cuidado del niño. Por ejemplo, en *Suecia*, cuando la madre es madre soltera y no puede ejercer su papel materno, se pueden conceder prestaciones de maternidad en su lugar a un familiar asegurado o a un amigo de la madre. En *Cuba*, las prestaciones parentales no solo pueden pagarse a la madre o al padre del niño, sino también a los abuelos que cuidan de él.

286. En algunos países, los **padres adoptivos** también tienen derecho a una licencia y a prestaciones. Según los datos de la OIT, solo 52 de los 182 países en los que existe una licencia de maternidad obligatoria para los cuales se dispone de datos aplican las mismas disposiciones sobre la licencia de maternidad a los padres biológicos y adoptivos⁵⁷⁸. Por ejemplo, en *Italia*, en caso de adopción o de tutela, se conceden cinco meses de licencia de maternidad a los padres adoptivos, comenzando por la fecha de adopción. En *Lituania*, los padres adoptivos tienen derecho a una licencia desde el día de la adopción hasta que el bebé tenga 70 días. En *Macedonia del Norte*, una trabajadora que adopte a un niño tiene derecho a una licencia de maternidad remunerada hasta que el niño alcance 9 meses y, si adopta más de un niño, a una licencia de maternidad de 15 meses. En *Suecia*, el término «padre» no solo abarca los padres biológicos, sino también los padres adoptivos, así como los tutores legales designados que cuidan de un niño.

287. La Comisión destaca la importancia de conceder a los padres, los padres adoptivos y los principales cuidadores algunas de las protecciones y derechos especificados en las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad, según proceda, en el interés superior de los niños y las familias. La Comisión destaca asimismo el impacto positivo de la licencia parental en la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y las trabajadoras y en el desarrollo del niño⁵⁷⁹.

⁵⁷⁸ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 82.

⁵⁷⁹ Véase asimismo la parte II, cap. VII.





4

La formulación de políticas nacionales sobre la igualdad de género y la medición de los progresos en el logro de los objetivos de política



► 1. La importancia de un entorno propicio para la igualdad de género

[Convenio núm. 111](#), artículo 3, a) y b)

[Recomendación núm. 111](#), párrafos 2, a) y 4, a)

[Convenio núm. 156](#), artículo 6

[Recomendación núm. 165](#), párrafos 10 y 11, b)

288. Los Convenios núms. 111 y 156, y las Recomendaciones que los complementan, prevén la necesidad de que su aplicación vaya acompañada del fomento de la preocupación pública acerca del principio de igualdad y no discriminación, y de la comprensión y la aceptación del mismo. Así pues, la concienciación forma parte del conjunto de medidas para aplicar estos instrumentos⁵⁸⁰.

289. Las medidas educativas, la sensibilización y la información pública son fundamentales para promover la igualdad sustantiva, y para garantizar que se identifiquen y aborden las situaciones de desigualdad y discriminación. La Comisión recuerda que la falta de concienciación puede conducir al desconocimiento de la existencia y de las consecuencias de la discriminación, así como a la escasa notificación de casos, incluidos aquellos en los que la discriminación adopta formas graves, tales como el acoso sexual⁵⁸¹. La sensibilización no solo mejora la comprensión y el conocimiento de los convenios y del marco de política y legislativo nacional, sino que también ayuda a prevenir, identificar y responder a los casos o situaciones de discriminación, también al enfrentar a los prejuicios y estereotipos que existen en el mundo del trabajo, promover un cambio de actitud y garantizar que los actores interesados observen los principios de igualdad⁵⁸². Es un elemento esencial de los enfoques transformadores que no solo pretenden corregir situaciones de desigualdad, sino también cambiar la dinámica de género, social y cultural subyacente a la discriminación. La Comisión toma nota asimismo de que solo pueden lograrse resultados de larga data en la lucha contra la segregación ocupacional si se combaten los estereotipos y los prejuicios de género subyacentes a este fenómeno. Por consiguiente, la Comisión saluda la proliferación de iniciativas de concienciación y sensibilización encaminadas a acabar con las opiniones que atribuyen competencias, funciones y ocupaciones específicas a las niñas, los niños, los hombres o las mujeres⁵⁸³, que son fundamentales para promover la presencia de más mujeres en los sectores y empleos en los que predominan los hombres, así como de más hombres en los sectores y empleos en los que predominan las mujeres.

290. De manera análoga, reviste particular importancia sensibilizar a los trabajadores y los empleadores acerca de sus derechos y obligaciones relacionados con la protección de la maternidad. Como ya se señaló durante la labor preparatoria para el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191, el conocimiento y la información insuficientes sobre los derechos y las prestaciones legales limita la realización efectiva de los derechos de maternidad, aun cuando se reconozcan en la legislación. La difusión de información sobre la protección de la salud y del empleo, y sobre la licencia y las prestaciones de maternidad de las mujeres embarazadas y lactantes, puede ayudar enormemente a prevenir los riesgos relacionados con la SST, tratando la discriminación y garantizando el bienestar y la seguridad del ingreso de las madres y sus hijos. Es particularmente pertinente para las trabajadoras en las zonas rurales y remotas y para las mujeres ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente, incluidas las

580 Estudio General de 2012, párr. 848; Estudio General de 1993, párr. 269.

581 Estudio General de 2012, párr. 790.

582 Estudio General de 2012, párr. 865; Estudio Especial de 1996, párrs. 60 y 287; Estudio General de 1998, párr. 231.

583 Para consultar ejemplos de contratación de hombres en guarderías, véase OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 324-325.

mujeres que trabajan en la economía informal, que a menudo pertenecen a categorías vulnerables de trabajadores y puede que no tengan acceso efectivo a la información pertinente.

291. La Comisión saluda la abundante información proporcionada por los Gobiernos y los interlocutores sociales a este respecto, que revela un firme compromiso con la realización de la igualdad de género efectiva en materia de empleo y ocupación. Las políticas y planes de acción nacionales que abordan la igualdad de género en el trabajo incluyen normalmente medidas de sensibilización⁵⁸⁴, y los organismos especializados encargados de promover la igualdad a menudo tienen el mandato de realizar una labor de concienciación⁵⁸⁵. La mayoría de los Gobiernos indican que están llevando a cabo actividades de educación pública sobre la igualdad de género, incluidos eventos comunitarios, discusiones y talleres⁵⁸⁶. Las campañas dirigidas al público en general suelen emprenderse asimismo para crear conciencia y lograr un cambio de actitud, también en lo que respecta a cuestiones tales como la distribución desigual del trabajo no remunerado entre las mujeres y los hombres, la licencia parental, la segregación profesional, la violencia doméstica y la ocupación de puestos de liderazgo por las mujeres⁵⁸⁷. Muchos Gobiernos se refieren igualmente a la preparación y publicación de recursos y materiales dirigidos al público en general, incluidas bases de datos, guías, plantillas y estudios de caso⁵⁸⁸.

292. La Comisión recuerda que ciertas medidas de concienciación destinadas a los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones son particularmente eficaces para mejorar la comprensión general de los principios enunciados en los convenios⁵⁸⁹. En relación con esto, los Gobiernos se refieren a la preparación de directrices, herramientas y guías de mejores prácticas, y a la organización de actividades de formación y de talleres orientados a las organizaciones de trabajadores y de empleadores⁵⁹⁰. En algunos países también se toman medidas para integrar las cuestiones de género en la comunicación⁵⁹¹.

293. Además, se ha proporcionado información sobre las medidas concretas adoptadas por los trabajadores y los empleadores para sensibilizar acerca de las cuestiones de igualdad de género⁵⁹². Por ejemplo, la Cámara de Comercio e Industria de Indonesia (APINDO) ha compilado un documento de evaluación independiente para las evaluaciones de la igualdad de género en las empresas, y ha elaborado una pequeña encuesta sobre el establecimiento de la igualdad de género en el lugar de trabajo, incluido un análisis de los costos y beneficios. La Confederación del Trabajo de Rusia (KTR) (*Federación de Rusia*) creó una comisión de igualdad de género para promover la inclusión de la perspectiva de género en su trabajo y, entre otras cosas, ha llevado a cabo actividades de promoción de los trabajadores con responsabilidades familiares y ha publicado el manual «Cómo superar la brecha salarial entre hombres y mujeres». En *Suecia*, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han colaborado

584 Por ejemplo, *Djibouti, Lituania, Malí, México, Qatar, Turkmenistán y Viet Nam*.

585 Por ejemplo, *Australia, Estados Unidos de América, Guyana, Lituania, Panamá y Suecia*. Véase asimismo, Estudio General de 2012, párr. 865.

586 Por ejemplo, *Austria, Azerbaiyán, Burkina Faso, Croacia, Chipre, Chequia, Luxemburgo, Qatar, Mauricio, Turkmenistán, Trinidad y Tabago, Serbia y Suecia*.

587 Por ejemplo, *Azerbaiyán, Bélgica* (Bruselas capital), *Cabo Verde, Camboya, Chequia, Dinamarca, Georgia, Guyana, Honduras, Saint Kitts y Nevis, Sudáfrica y Viet Nam*.

588 Por ejemplo, *Australia, Bélgica* (Flandes), *México, Panamá, Turkmenistán y Uruguay*.

589 Estudio General de 2012, párr. 867.

590 Por ejemplo, *Austria, Azerbaiyán, Bélgica, Luxemburgo, Nueva Zelandia, Panamá, República Dominicana, Uruguay y Viet Nam*.

591 Por ejemplo, *Australia, Ecuador, Lituania, Níger, Paraguay, Perú, Portugal, República de Moldova, República Dominicana y Turkmenistán*.

592 Por ejemplo, *Argelia, Austria, Ghana, Indonesia, Letonia* (incluida la Confederación de Sindicatos Libres de Letonia), *Portugal, Serbia, Senegal* (Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal), *Suecia* (incluida la Confederación Sueca de Sindicatos (LO), la Confederación Sueca de Profesionales (TCO) y la Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO)), y *Turkmenistán*.

en una iniciativa educativa conjunta para fortalecer las medidas contra el acoso sexual. En *Letonia*, los interlocutores sociales colaboraron en el proyecto «Equilibrio para todos - B4A» para hacer frente a los estereotipos de género y animar a los padres a tomar el permiso de paternidad y el permiso parental a través de la investigación, la formación sobre el equilibrio entre la vida laboral y familiar y las actividades de comunicación. La Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal (CNTS) (*Senegal*) indica que promueve la igualdad de género en la Confederación y en sus organizaciones afiliadas. En la *República Dominicana*, la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) ha elaborado una política de cuidados centrada en la responsabilidad conjunta familiar. En *Portugal*, la Confederación Empresarial de Portugal (CIP) (*Portugal*) publicó el estudio titulado «Retos que plantea la conciliación de las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares», que concluye que es necesario dejar de considerar la inversión en el trabajo y en la familia como dos alternativas opuestas, y considerarlas en su lugar como situaciones interrelacionadas.

294. Una serie de Gobiernos se refieren a medidas encaminadas a promover la educación de género y la creación de una cultura de igualdad de género en las escuelas y entre el personal docente⁵⁹³. También se ha proporcionado información abundante sobre las medidas adoptadas en las escuelas a fin de luchar contra los estereotipos de género vinculados con ocupaciones tradicionalmente masculinas y femeninas⁵⁹⁴. La Comisión observa que la educación transformadora de las relaciones de género que transforma los estereotipos, las actitudes, las normas y las prácticas, ayuda a promover un mundo del trabajo en el que haya mayor igualdad entre hombres y mujeres⁵⁹⁵. A este respecto, la Comisión toma nota de que, según el Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), existe una necesidad urgente de promover una cultura docente y un estilo de liderazgo colaborativo que contrarresten todas las formas de discriminación y de exclusión, en particular las que tienen su origen en factores de género⁵⁹⁶.

295. Considerando la importancia de las medidas de sensibilización al crear un entorno propicio para la igualdad de género en el trabajo y garantizar la aceptación y aplicación efectivas de las políticas adoptadas de conformidad con los Convenios núms. 111 y 156, la Comisión alienta a los Miembros a seguir adoptando medidas de sensibilización, y en particular medidas encaminadas a tratar de manera duradera contra los elementos subyacentes de la discriminación, tales como los estereotipos de género y las normas de género. Recordando el importante papel que desempeñan las actividades de sensibilización y la difusión de información al facilitar el acceso a la protección de la maternidad, la Comisión insta asimismo a los Miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar que las mujeres embarazadas y lactantes conozcan sus derechos, tal como se establecen en el Convenio núm. 183.

593 Por ejemplo, *Argentina* (Buenos Aires), *Australia* (Camberra), *Cabo Verde*, *Camboya*, *Camerún*, *Chipre*, *Estonia*, *Georgia*, *Maldivas*, *Nueva Zelanda*, *Eslovaquia* y *Suecia*.

594 Véase la parte II.

595 Véase asimismo, UNICEF, *Gender Transformative Education: Reimagining Education for a More Just and Inclusive World*, 2021.

596 OIT y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), *Informe final: Decimocuarta reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente* (Ginebra, 4-8 de octubre de 2021), 2021, CEART/14/2021/10, anexo II, párr. 2, e), vi).

► 2. El seguimiento y el examen de las políticas y marcos jurídicos nacionales

[Convenio núm. 111](#), artículo 3, f)

[Recomendación núm. 111](#), párrafo 9

[Convenio núm. 156](#), artículo 11

[Recomendación núm. 165](#), párrafo 11, a)

[Convenio núm. 183](#), artículo 11

296. El seguimiento, la evaluación y el ajuste continuos de las políticas nacionales necesarias para aplicar los Convenios núms. 111 y 156 permiten examinar y modificar con conocimiento de causa las medidas y estrategias, y controlar su impacto⁵⁹⁷. El seguimiento y la evaluación también contribuyen a la prestación de servicios de cuidado infantil y de otros servicios en la comunidad que se adapten a las necesidades existentes, así como a la supervisión y mejora de su calidad⁵⁹⁸. El Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111 se refieren a la necesidad de proporcionar información sobre los resultados obtenidos por la política nacional y de continuar la cooperación para considerar otras medidas positivas que pueden ser necesarias. La Recomendación núm. 165 hace referencia asimismo a la realización y promoción de estudios con miras a obtener información objetiva como base para unas políticas y medidas cabales.

297. En relación con esto, las estadísticas y la recopilación de información son fundamentales para el seguimiento y el examen de las políticas, y para determinar la naturaleza, el alcance y las causas de la discriminación⁵⁹⁹. La Comisión pone asimismo de relieve la importancia de datos integrales, actualizados y accesibles para mejorar la eficacia y la eficiencia de las disposiciones sobre la protección de la maternidad. Unas estadísticas e indicadores fiables y coherentes sobre la protección de la maternidad, inclusive sobre la cobertura, los niveles de las prestaciones y la financiación, son primordiales para la identificación de lagunas, y para la formulación y adopción de políticas informadas y la elaboración de leyes basada en datos concluyentes⁶⁰⁰. Más en concreto, la Comisión ha tomado nota anteriormente de la necesidad de recopilar datos tanto sobre la cobertura legal (que muestran el número de trabajadores cubiertos por la legislación) como sobre la cobertura efectiva (que indican aquellos que tienen acceso efectivo a las prestaciones en la práctica)⁶⁰¹. El número de trabajadores que están cubiertos efectivamente suele ser menor, debido al incumplimiento o al bajo nivel de aplicación de las disposiciones legales. Además, debería prestarse particular atención a la evaluación de la cobertura de los servicios de atención médica. En relación con esto, es importante tener en cuenta indicadores tales como el déficit de cobertura legal, el déficit de personal/fuerza de trabajo, el déficit financiero, el nivel de pagos directos y la mortalidad materna⁶⁰². **Recordando la vital importancia que revisten la recopilación de datos cualitativos e integrales y la realización de un seguimiento, la Comisión alienta a los Estados Miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar que la toma de decisiones sobre la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, sobre la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, y sobre las disposiciones relativas a la protección de la maternidad, se base en estadísticas e indicadores fiables y oportunos.**

298. La Comisión saluda el hecho de que numerosos Gobiernos hayan proporcionado estadísticas generales sobre el empleo y la participación en el mercado de trabajo, en la

⁵⁹⁷ Estudio General de 2012, párr. 847; Estudio General de 1993, párr. 90.

⁵⁹⁸ Estudio General de 1993, párrs. 200 y 242.

⁵⁹⁹ Estudio General de 2012, párrs. 887-891.

⁶⁰⁰ Estudio General de 2012, párrs. 688 y 689.

⁶⁰¹ Estudio General de 2012, párr. 702.

⁶⁰² Estudio General de 2012, párr. 704.

mayoría de los casos desglosadas por sexo⁶⁰³. Algunos Gobiernos han facilitado más datos sobre el número de trabajadoras y trabajadores ocupados en trabajo a tiempo parcial⁶⁰⁴, trabajo temporal⁶⁰⁵, trabajo ocasional⁶⁰⁶, teletrabajo y trabajo a domicilio⁶⁰⁷, trabajo auxiliar familiar⁶⁰⁸ y empleo independiente⁶⁰⁹. En algunos casos, se han comunicado datos comparables para una serie de años, lo cual permite identificar las tendencias y los cambios con el tiempo⁶¹⁰.

299. En algunos casos, los datos proporcionados están desglosados por otros factores además del género o el sexo, tales como la edad, el estado civil, el lugar de residencia, el origen migrante, la composición del hogar, el número de hijos o la pertenencia a pueblos indígenas⁶¹¹. Esto permite identificar y considerar formas de discriminación múltiples e interrelacionadas. En lo referente al Convenio núm. 111, la Comisión solicita regularmente información, desglosada por sexo, sobre la situación de determinados grupos en el mercado de trabajo⁶¹².

300. En particular, se han facilitado estadísticas para una serie de países sobre la formación o el empleo, por sexo y sector u ocupación⁶¹³, lo cual es esencial a fin de evaluar las tendencias de la segregación profesional por motivo de género, identificar posibles déficits de protección, y concebir medidas adaptadas para luchar efectivamente contra la discriminación. La Comisión continúa alentando a los Gobiernos a que proporcionen información y análisis, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo sobre la participación en la educación, la formación profesional, y los diversos sectores y ocupaciones en los sectores público y privado y, cuando sea posible, la economía informal.

301. La Comisión toma nota asimismo de que una serie de Gobiernos han proporcionado estadísticas detalladas sobre elementos que son particularmente pertinentes para el Convenio núm. 156, incluidos datos sobre las horas de trabajo de cuidados no remunerado desglosados por sexo⁶¹⁴, así como datos sobre los trabajadores ocupados en modalidades de trabajo flexible⁶¹⁵, los trabajadores con derecho a licencia y prestaciones de maternidad, de paternidad y parentales, o que se benefician de ellas⁶¹⁶, y datos sobre otro tipo de licencias, tales como el número de trabajadores que se benefician de una licencia para el cuidado de los hijos, una licencia de cara a la escolarización de los hijos, una licencia relacionada con los familiares a cargo, y un horario de trabajo reducido para cuidar de los hijos que tienen una discapacidad⁶¹⁷. La Comisión toma nota de que estos datos rara vez están desglosados por la situación familiar de los trabajadores, por ejemplo, indicando el número de hijos más pequeños en el hogar o la monoparentalidad, lo que podría ser muy útil al evaluar plenamente las necesidades

603 Por ejemplo, *Brasil, Colombia, Costa Rica, Chipre, Estonia, Finlandia, Georgia, Grecia, Guatemala, Honduras, Indonesia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Kazajstán y República Democrática Popular Lao*.

604 Por ejemplo, *Brasil, Canadá, Estonia, Finlandia, Georgia, Indonesia, Irlanda, Italia y República de Corea*.

605 Por ejemplo, *Brasil, Costa Rica, Estonia, Georgia, Guatemala, Irlanda y Kazajstán*.

606 Por ejemplo, *Brasil y Costa Rica*.

607 Por ejemplo, *Estonia, Georgia, Guatemala, Irlanda y Japón*.

608 Por ejemplo, *Indonesia*.

609 Por ejemplo, *Canadá y Finlandia*.

610 Por ejemplo, *Canadá, Ecuador, España, Indonesia y Nueva Zelandia*.

611 Por ejemplo, *Alemania, Canadá, Estados Unidos de América, Estonia, Guatemala, Indonesia, México y Nueva Zelandia*.

612 CEACR, Convenio núm. 111: *Chipre*, solicitud directa, 2019; *Grecia*, observación, 2020; *Eslovaquia*, observación, 2019; *Suecia*, solicitud directa, 2021.

613 Por ejemplo, *Colombia, Guatemala, Indonesia, Irlanda y Letonia*.

614 Por ejemplo, *Canadá, Estonia y Guatemala*. En lo que respecta al reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado como «trabajo» con fines estadísticos, véase OIT, [Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo](#), 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2018.

615 Por ejemplo, *Australia, Irlanda y República de Corea*.

616 Por ejemplo, *Australia, Canadá, Estados Unidos de América, Estonia, Finlandia, Irlanda e Italia*.

617 Por ejemplo, *Grecia e Irlanda*.

y preferencias de los trabajadores con responsabilidades familiares. En relación con esto, observa que la base de datos de Eurostat proporciona información estadística sobre la situación laboral de la población, desglosada por responsabilidades de cuidado, composición del hogar, nivel de formación y utilización de guarderías⁶¹⁸. La Comisión también toma nota de que se han proporcionado datos sobre la composición familiar por algunos países, por ejemplo, indicando el número promedio de hijos, los familiares a cargo y la composición de los hogares⁶¹⁹, incluidos los hogares monoparentales en *Italia* y los hogares con padres del mismo sexo en *Finlandia*. El *Canadá* también dispone de estadísticas sobre el número de mujeres y de hombres que están en viviendas colectivas.

302. La Comisión saluda los datos proporcionados por los Gobiernos y recuerda que la recopilación sistemática de datos es esencial para controlar y garantizar efectivamente la aplicación de los Convenios núms. 111 y 156 en la práctica. La Comisión alienta a los Gobiernos a que emprendan o prosigan sus esfuerzos encaminados a establecer métodos para la recopilación y el análisis de datos pertinentes desglosados por sexo y género, así como, cuando sea posible, otros factores tales como el estado matrimonial, la situación familiar y las responsabilidades familiares.

303. La Comisión a menudo ha solicitado información sobre las evaluaciones del impacto y los resultados obtenidos por las políticas, los planes de acción y otras medidas en pro de la igualdad de género⁶²⁰, y algunas veces ha alentado a los Gobiernos a llevar a cabo dichas evaluaciones⁶²¹. La Comisión saluda los casos en los que los Gobiernos han confirmado que llevaron a cabo evaluaciones de las políticas y medidas, o pretendían hacerlo, y han proporcionado la información correspondiente, cuando está disponible⁶²². Sin embargo, los interlocutores sociales han señalado en algunas ocasiones a la atención de la Comisión la falta de información sobre el seguimiento y la evaluación de las políticas⁶²³. En términos de la evaluación y el seguimiento del marco normativo y de política, la Comisión toma nota de que algunas leyes prevén la evaluación de las disposiciones contenidas en los convenios colectivos, y ha solicitado información sobre su aplicación en la práctica⁶²⁴. En *Chequia*, el estudio titulado «Información sobre las condiciones de trabajo», que hace un seguimiento de las condiciones salariales y de trabajo a través del análisis de acuerdos colectivos, proporciona una visión global de las tendencias de la negociación colectiva, así como información a los interlocutores sociales para las negociaciones colectivas que emprendan a nivel de la empresa o a niveles más elevados. Los Gobiernos también hacen referencia a los ejercicios de evaluación de la legislación con miras a identificar la necesidad de posibles enmiendas⁶²⁵.

304. La Comisión recuerda que es esencial realizar un seguimiento de los resultados y de la eficacia de las políticas y planes establecidos, y que las organizaciones de empleadores

618 Véase <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

619 Por ejemplo, *Colombia, Estonia, Finlandia, Honduras, Italia y México*.

620 CEACR, Convenio núm. 111: *Australia*, observación, 2019; *Comoras*, solicitud directa, 2020; *Djibouti*, solicitud directa, 2017; *Guinea Ecuatorial*, solicitud directa, 2021; *Países Bajos*, observación, 2020; *Perú*, solicitud directa, 2021; *Seychelles*, solicitud directa, 2021; *Suriname*, solicitud directa, 2020, y *Suecia*, solicitud directa, 2021.

621 CEACR, Convenio núm. 111: *Malawi*, solicitud directa, 2021; *Montenegro*, solicitud directa, 2020; *Marruecos*, observación, 2020 (para el servicio público); *Viet Nam*, solicitud directa, 2021.

622 CEACR, Convenio núm. 111: *España*, solicitud directa y observación, 2021; *Gambia*, solicitud directa, 2020; *Luxemburgo*, solicitud directa, 2020; *Mali*, solicitud directa, 2020; *Marruecos*, observación, 2020 (para el sector privado); *Noruega*, solicitud directa, 2020; *Polonia*, observación, 2021; *Seychelles*, solicitud directa, 2021; *Suiza*, solicitud directa, 2021; *Togo*, solicitud directa, 2021; *Trinidad y Tabago*, solicitud directa, 2021; *Turkmenistán*, solicitud directa, 2021.

623 CEACR, Convenio núm. 111: *Honduras*, solicitud directa, 2021; *Perú*, observación, 2021, y *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*, solicitud directa, 2021.

624 CEACR, Convenio núm. 111: *Portugal*, solicitud directa, 2021.

625 CEACR, Convenio núm. 111: *Alemania*, solicitud directa, 2020; *Países Bajos*, solicitud directa, 2020.

y de trabajadores pueden desempeñar un papel importante en la formulación, promoción y evaluación de dichos planes y políticas.

305. El Convenio núm. 183 insta a que las disposiciones sobre la protección de la maternidad sean objeto de exámenes periódicos. Más en concreto, el *artículo 11* prevé que se examine la conveniencia de extender la duración de la licencia de maternidad y de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias de maternidad. En relación con esto, la Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), según las cuales, durante los trabajos preparatorios, el Grupo de los Empleadores expresó su preocupación acerca de que la disposición sobre los exámenes periódicos implicara una expectativa de que la licencia de maternidad debería extenderse, y de que la cuantía de las prestaciones debería aumentarse, mientras que estas cuestiones deberían dejarse a la discreción de los Gobiernos y de los interlocutores sociales. En relación con esto, la Comisión observa asimismo que, durante las discusiones del artículo 11 del Convenio, se tomó nota asimismo de que dichos exámenes periódicos alentarían mejoras progresivas o continuas, en particular en los países con economías y regímenes de seguridad social insuficientemente desarrollados, pero de que la frecuencia del proceso de examen periódico podría ser menor para los países que brindan altos niveles de protección⁶²⁶. En efecto, el Convenio permite cierto grado de flexibilidad en relación con la periodicidad y la forma de dichos exámenes, que pueden depender de las circunstancias nacionales, y no exige el establecimiento de un mecanismo de examen específico en el sentido de que el mecanismo de examen reglamentario o administrativo existente, o los órganos de diálogo social tripartito, pueden cumplir los requisitos relativos a los exámenes periódicos⁶²⁷.

306. Aunque el Convenio prevé cierta flexibilidad para la realización de exámenes periódicos, exige que los Estados Miembros garanticen que se consulte durante este proceso a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. En relación con esto, la Comisión toma nota de la indicación de algunos Gobiernos de que se llevan a cabo periódicamente exámenes de la legislación nacional sobre la protección de la maternidad, en consulta con los interlocutores sociales⁶²⁸. Por ejemplo, en *Suriname*, la Ley de Protección de la Maternidad de 2019 se examina cada tres años. En *Lituania*, la Ley sobre el Seguro de Enfermedad y el Seguro Social de Maternidad se discute periódicamente en las reuniones del Consejo Tripartito. El Gobierno de *Seychelles* indica que la conveniencia de extender el periodo de la licencia de maternidad se ha examinado en varias ocasiones, lo cual ha conducido a que este se extienda. ***La Comisión alienta a los Estados Miembros a realizar exámenes periódicos de la conveniencia de extender el periodo de licencia de maternidad y de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias de maternidad, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.***

⁶²⁶ OIT, *Actas*, 1999, *Actas Provisionales* núm. 20, párr. 9; Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, 108.

⁶²⁷ OIT, *Actas*, 1999, *Actas Provisionales* núm. 20, párr. 331.

⁶²⁸ Por ejemplo, *Botswana*, *Cabo Verde*, *Chequia*, *Islandia*, *Islas Cook*, *Lituania*, *República Dominicana*, *Seychelles* y *Suriname*.

► 3. El papel fundamental del diálogo social y de la participación tripartita

Convenio núm. 111, artículo 3, *a)*

Recomendación núm. 111, párrafos 2, *e)* y 9

Convenio núm. 156, artículo 11

Recomendación núm. 165, párrafo 5

Convenio núm. 183, artículos 2, 2), 3, 4, 4), 6, y 8), *b)*

Recomendación núm. 191, párrafo 2

307. Tal como se reconoció en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, el tripartismo y el diálogo social son la base para la consecución efectiva de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato⁶²⁹. Los Convenios núms. 111 y 156 conceden una gran importancia al papel que desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores al garantizar su plena aplicación. La participación activa de estas organizaciones contribuye a asegurar que las medidas adoptadas sean objeto de amplio apoyo y que las políticas se lleven a cabo efectivamente⁶³⁰, ayuda a concebir otras medidas positivas en respuesta a las necesidades y realidades, y contribuye a desarrollar la responsabilización de los objetivos de los convenios por todos los actores interesados. La Comisión recuerda que la «cooperación», tal como exige el Convenio núm. 111, va más allá de la «consulta», e incluye la labor realizada conjuntamente⁶³¹. El Convenio núm. 156 prevé además el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a participar en la concepción y aplicación de medidas diseñadas para hacer efectivas las disposiciones del Convenio. La Comisión toma nota de que, al tiempo que destaca el papel primordial de los interlocutores sociales, las disposiciones de ambos convenios prevén flexibilidad en lo que respecta a la forma que adopten dicha colaboración y participación, lo cual responde a la naturaleza diversa del diálogo social y de los sistemas de relaciones laborales⁶³².

308. Las consultas tripartitas y el diálogo social también son herramientas esenciales para la aplicación de las normas sobre la protección de la maternidad. En comparación con los Convenios núms. 3 y 103 anteriores, el papel de los interlocutores sociales en el marco del diálogo social se fortalece considerablemente en el Convenio núm. 183 y en la Recomendación núm. 191⁶³³. En particular, el Convenio núm. 183 insta a que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores participen en la aplicación de las disposiciones que cubren aspectos tales como el alcance de la protección, la protección de la salud, la licencia de maternidad remunerada y la financiación de las prestaciones de maternidad. Más en concreto, los interlocutores sociales deben participar en los casos en los que los Estados Miembros desean recurrir a las disposiciones de flexibilidad del Convenio. Por ejemplo, las consultas tripartitas se exigen si los Miembros prevén la exclusión de ciertas categorías de trabajadores del alcance de la protección⁶³⁴. En otros casos, el Convenio establece requisitos más estrictos relativos al acuerdo con los interlocutores sociales para la utilización de disposiciones de flexibilidad⁶³⁵.

629 OIT, Declaración del Centenario, parte III, A, i).

630 Estudio General de 2012, párr. 858.

631 Estudio General de 2012, párr. 655.

632 Esta disposición no contiene ningún requisito de que los Gobiernos obtengan el acuerdo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores con las medidas concebidas, y la forma y el nivel de su participación pueden variar razonablemente según la naturaleza de las medidas en cuestión. Véase Estudio General de 1993, párr. 53.

633 Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, 3.

634 Convenio núm. 183, art. 2, 2).

635 Por ejemplo, de conformidad con el art. 4, 4) del Convenio núm. 183, se exige un acuerdo a nivel nacional por el Gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores si el periodo de licencia obligatoria posterior al parto es distinto de seis semanas.

309. La mayoría de los Gobiernos indican asimismo que las organizaciones de trabajadores y de empleadores participan en la formulación, evaluación y revisión de las políticas nacionales de igualdad y de otras medidas de política nacional, fundamentalmente a través de comisiones tripartitas y de organismos similares⁶³⁶. También se indica a menudo que los interlocutores sociales toman parte en las enmiendas legislativas o que se les consulta al respecto⁶³⁷. El Congreso de Sindicatos de Maldivas (MTUC) (*Maldivas*) y el Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc» (*Polonia*) señalan que tienen dificultades para participar en la formulación, evaluación y revisión de las políticas nacionales de igualdad. En algunos casos, se han creado medios especiales de colaboración en relación con las cuestiones de igualdad y de no discriminación, tales como el Grupo de diálogo sobre la lucha contra la discriminación en las empresas en *Francia*⁶³⁸, y el Memorando de Cooperación entre el Gobierno de *Eslovaquia* y la Confederación de Sindicatos de la República Eslovaca para la consecución de la igualdad de género⁶³⁹. La Comisión recuerda asimismo que las políticas nacionales sobre la igualdad exigen con frecuencia la adopción de medidas en el lugar de trabajo o a nivel de empresa, tales como las políticas y los códigos de conducta en el lugar de trabajo, a fin de prohibir y combatir la discriminación y de promover la igualdad de género⁶⁴⁰. En relación con esto, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) pone de relieve los enormes esfuerzos realizados por el sector privado para aplicar el principio de igualdad, especialmente a través de convenios colectivos, la adopción de códigos voluntarios de conducta, el inventario de los salarios y planes de acción. Indica asimismo «que la falta de aplicación de los convenios encaminados a luchar contra la discriminación está relacionada fundamentalmente con percepciones sociales basadas en actitudes y estereotipos históricos, y considera que las políticas no deberían imponer una carga sobre las empresas que pudiera poner en peligro su sostenibilidad y su capacidad para generar empleos, y que es preciso tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles».

310. A pesar del papel central que desempeña el diálogo social, las mujeres siguen estando subrepresentadas en las instituciones de diálogo social, en particular debido a su participación desigual en la fuerza de trabajo y a su mayor presencia en formas de trabajo y modalidades de trabajo que están fuera del alcance de la legislación laboral, la seguridad social y los convenios colectivos⁶⁴¹. La Comisión indica que, en algunos países, las leyes exigen que las organizaciones de trabajadores y de empleadores adopten medidas para garantizar la igualdad de género en sus organizaciones. En otros países, se aplican cuotas para garantizar la inclusión de las mujeres en las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Por ejemplo, la «Carta de las Trabajadoras» de *Argelia* tiene por objeto promover el diálogo social y la autonomía de las mujeres a través de la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales y de la aplicación de cuotas para la representación sindical.

636 Por ejemplo, *Argelia*, *Argentina* (incluida la CGT-RA), *Bulgaria*, *Colombia*, *Estados Unidos de América*, *Georgia*, *Islandia*, *Namibia*, *Países Bajos*, *Serbia* y *Turkmenistán*.

637 Por ejemplo, *Bulgaria*, *Colombia* y *Turkmenistán*.

638 CEACR, Convenio núm. 111: *Francia*, observación, 2018.

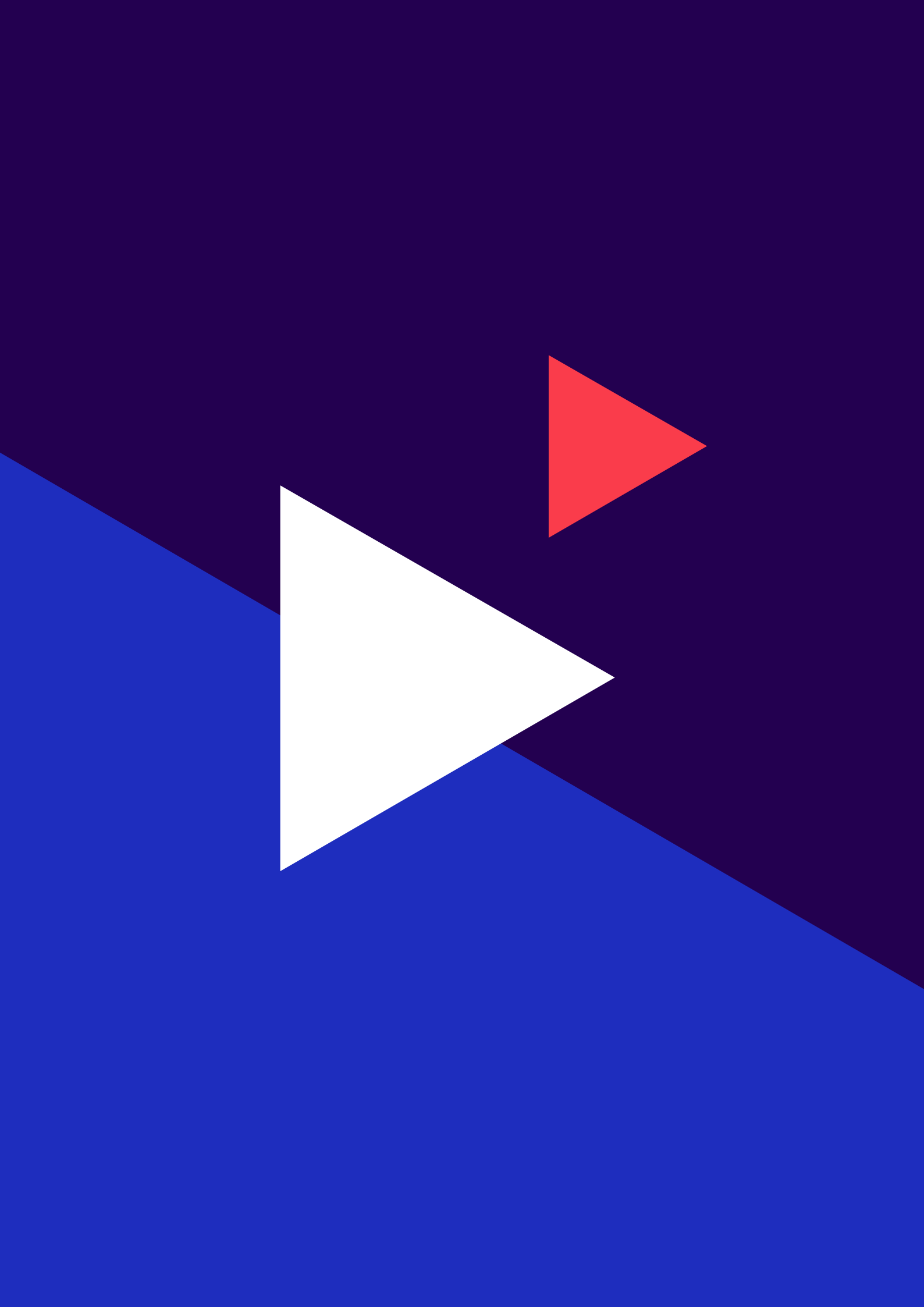
639 CEACR, Convenio núm. 111: *Eslovaquia*, solicitud directa, 2021.

640 Por ejemplo, en *Bélgica*, *España*, *Francia*, *Portugal*, *Suecia* y *Suiza*.

641 OIT, *La contribución del diálogo social a la igualdad de género*, 2021, 5. Véase asimismo, OIT, *Informe sobre el diálogo social 2022*.

311. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores también han adoptado medidas para promover y aumentar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones. Por ejemplo, la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA) (*Argentina*) indica que ha modificado sus estatutos para exigir que la dirección de cada una de sus secretarías sea ejercida conjuntamente por un hombre y una mujer. La Comisión toma nota asimismo de que, en la actualidad, en las organizaciones de trabajadores, tales como la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y el Congreso de Sindicatos (TUC) algunos cargos directivos están ocupados por mujeres. La Comisión saluda que algunos países, como *Tayikistán*, hayan proporcionado datos estadísticos sobre el número de trabajadoras sindicalizadas.

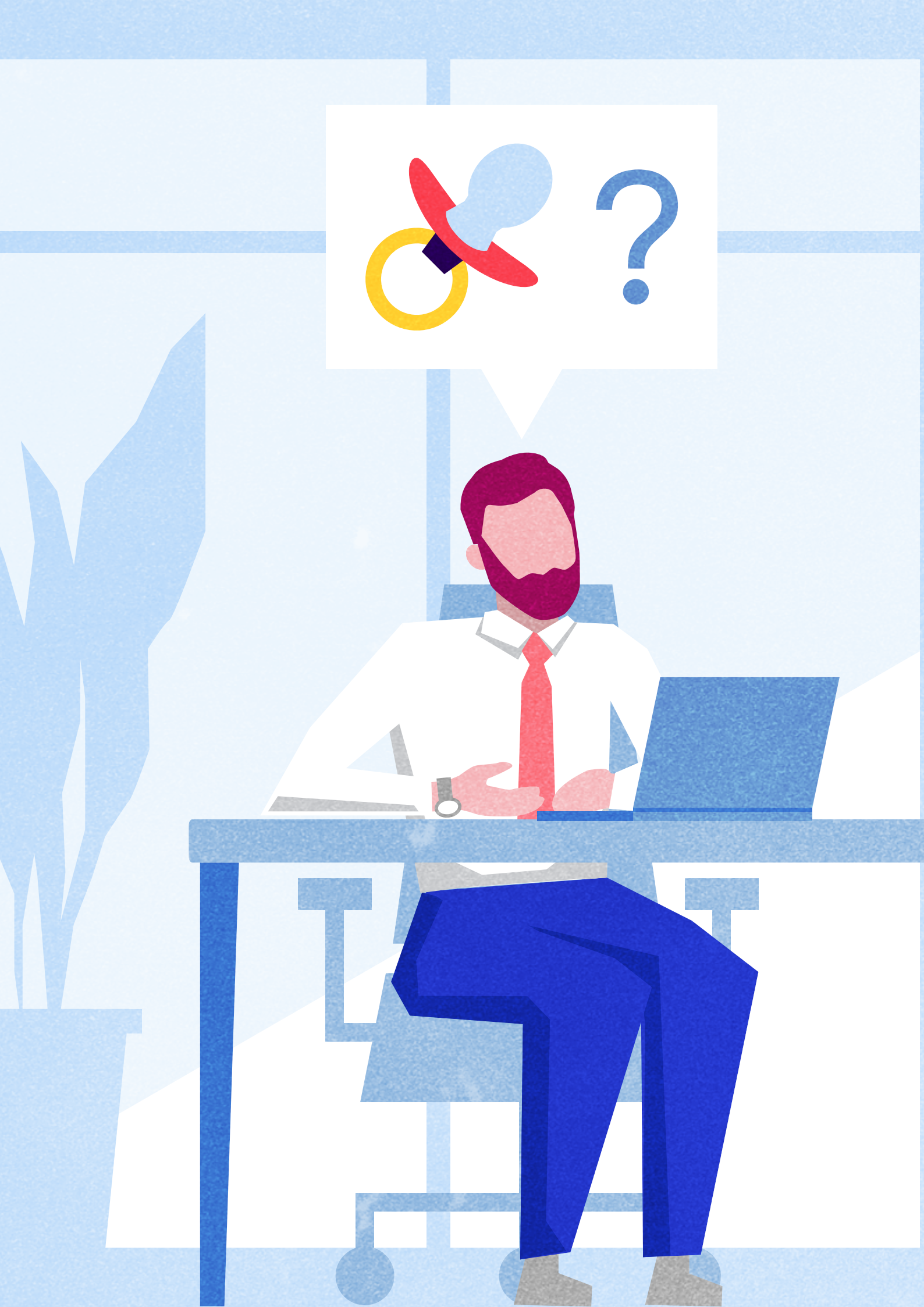
312. La Comisión recuerda que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen un papel primordial que desempeñar en la aplicación de los Convenios núms. 111 y 156, y que su aplicación efectiva se ve considerablemente obstaculizada por la ausencia de un verdadero diálogo social. En relación con esto, la Comisión recuerda la importancia de consultar con los interlocutores sociales y los grupos interesados en alcanzar un acuerdo sobre el diseño, el seguimiento, la adopción y la evaluación de medidas y planes para hacer efectivos los instrumentos con miras a garantizar su pertinencia, sensibilizar acerca de su existencia, promover su mayor aceptación y responsabilización, y aumentar su eficacia. La Comisión alienta asimismo a los Gobiernos a adoptar medidas para promover la mayor presencia y representación de las mujeres en las instituciones de diálogo social. Recordando el papel central que desempeñan los interlocutores sociales en la aplicación de las disposiciones sobre la protección de la maternidad, la Comisión alienta además a los Gobiernos a promover un diálogo social amplio, inclusivo y constructivo con miras a garantizar el cumplimiento del Convenio núm. 183 y de la Recomendación núm. 191.



Parte II. Lograr la igualdad de género en el trabajo a través de los derechos y las políticas laborales

313. Las normas internacionales del trabajo no solo pretenden conseguir la prohibición de la discriminación en ámbitos particulares, sino también la promoción activa de condiciones en las que los trabajadores puedan disfrutar de una igualdad real y completa⁶⁴². Esto comprende medidas encaminadas a promover la igualdad de acceso al empleo y la ocupación, proteger el empleo de las trabajadoras durante la maternidad, permitir a los trabajadores conciliar las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares sin dificultades indebidas, y abordar las normas y los estereotipos subyacentes a las desigualdades de género. En esta parte se examinan las diferentes medidas establecidas por los Convenios núms. 111, 156 y 183, y las respectivas Recomendaciones que los complementan, a fin de crear las condiciones necesarias en el empleo y la ocupación para garantizar que: i) las mujeres y los hombres gocen de igualdad de oportunidades y de trato al acceder al empleo y la ocupación y permanecer y progresar en ellos; ii) las mujeres gocen de protección efectiva de la maternidad, y iii) los trabajadores con responsabilidades familiares puedan tener un empleo y permanecer en él sin que ello suponga un conflicto entre sus responsabilidades profesionales y sus responsabilidades familiares.

642 Estudio General de 1993, párr. 96.





5

Protección contra la discriminación y garantía de la igualdad en todas las etapas del empleo y la ocupación



[Convenio núm. 111](#), artículos 1 y 2

[Recomendación núm. 111](#), párrafo 2, d)

[Convenio núm. 156](#), artículo 3

[Recomendación núm. 165](#), párrafos 6, 7, 8 y 15

[Convenio núm. 183](#), artículo 9, 1)

[Recomendación núm. 191](#), párrafo 5

314. Las normas examinadas en este Estudio General son fundamentales para garantizar la igualdad de género en todas las etapas del empleo y la ocupación⁶⁴³. El Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 proporcionan el marco general, articulado a través de una política nacional de igualdad (artículo 2 del Convenio núm. 111). Las normas de protección de la maternidad de la OIT, en particular el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000, abordan de forma más específica la discriminación basada en la maternidad y exigen medidas para prevenirla y para proteger el empleo de las mujeres durante el embarazo, la licencia de maternidad y el periodo posterior a su reincorporación al trabajo. El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) desarrolla este marco al establecer el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación (artículo 3)⁶⁴⁴, y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) establece, en términos similares, la igualdad de trato en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo y a la seguridad en el empleo (párrafo 15).

315. El capítulo V explora la manera en que los Convenios núms. 111, 183 y 156, y las Recomendaciones que los acompañan, se aplican para luchar contra la desigualdad de género al acceder al empleo y la ocupación y progresar y permanecer en ellos.

643 Varias normas de la OIT son pertinentes para abordar la cuestión de la discriminación en el empleo. Véase introducción de este estudio general, párr. 5.

644 OIT, *Trabajadores con responsabilidades familiares: Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*, Informe III (Parte 4B) Conferencia Internacional del Trabajo, 80.ª reunión, 1993 (en adelante, «Estudio General de 1993»), párr. 96.

► 1. Acceder a más y mejores empleos para lograr la igualdad de género: un desafío permanente

[Convenio núm. 111](#), artículos 1, 3) y 3

[Recomendación núm. 111](#), párrafos 2, b), i); 2, b), ii); 3, a), ii), y 3, b)

[Convenio núm. 156](#), artículos 4, a) y 7

[Recomendación núm. 165](#), párrafos 12, 13, 14 y 16

[Convenio núm. 183](#), artículo 9, 2)

316. Garantizar la igualdad de género en todas las etapas del empleo y la ocupación empieza por promover la igualdad de acceso a todas las oportunidades. Esto implica tanto la eliminación de las restricciones o limitaciones en el acceso al empleo, como garantizar la igualdad de acceso a los servicios⁶⁴⁵, capacidades y competencias necesarias para ello. Sin embargo, se trata de un ámbito en el que todavía queda camino por recorrer. Las mujeres, en particular las que pertenecen a grupos socialmente excluidos y desfavorecidos vulnerables a la discriminación, así como las personas LGBTIQ+, siguen enfrentándose a restricciones en el acceso al desarrollo de competencias, el aprendizaje permanente y el mercado de trabajo debido a una serie de normas socioculturales muy extendidas y a obstáculos socioeconómicos y estructurales⁶⁴⁶. La CSI y la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA) (*Argentina*) también destacan que el acceso de las mujeres al desarrollo de competencias no siempre se traduce en un aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral o en más oportunidades de desarrollo profesional, debido principalmente a barreras estructurales, económicas, sociales y culturales, así como a la discriminación de género.

317. Además, determinados empleos, sectores u ocupaciones se caracterizan a menudo por una concentración de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo. Se estima que las mujeres no solo tienen menos posibilidades de estar empleadas que los hombres, sino que también tienen más probabilidades de encontrarse en los últimos peldaños de la escala profesional⁶⁴⁷ debido, entre otras razones, a la segregación ocupacional por razón de género, la composición de género de la fuerza de trabajo y la desproporción del trabajo de cuidados no remunerado⁶⁴⁸.

318. En virtud del artículo 1, 3), el Convenio núm. 111 abarca la igualdad y la no discriminación en la formación y en el acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, incluso mediante servicios de colocación y otras medidas de fomento del empleo⁶⁴⁹. La protección contra la discriminación en el acceso al empleo por razones de maternidad también está contemplada

645 OIT, *Discriminación en materia de empleo y ocupación: Conclusiones generales sobre las memorias relativas al Convenio y a la Recomendación que tratan de la discriminación (empleo y ocupación), 1958*, Informe III (Parte IV), tercera parte, Conferencia Internacional del Trabajo, 47.ª reunión, 1963 (en adelante, «Estudio General de 1963»), párr. 33.

646 OIT, *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021, párr. 250.

647 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*, 2019, 24.

648 OIT, *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*, 2016, 12-16; OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 32-38.

649 OIT, *Igualdad en el empleo y la ocupación: Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 111) y a la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 75.ª reunión, 1988 (en adelante, «Estudio General de 1988»), párr. 76; OIT, *Igualdad en el empleo y la ocupación: Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación prevista en el Convenio núm. 111*, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 83.ª reunión, 1996 (en adelante, «Estudio Especial de 1996»), párrs. 65 y 81; OIT, *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012 (en adelante, «Estudio General de 2012»), párrs. 752-753.

explícitamente en el Convenio núm. 183, que es el primer instrumento de la OIT sobre la protección de la maternidad que amplía la protección contra la discriminación al cubrir no solo a las trabajadoras que ya están empleadas, sino también a las mujeres que buscan empleo (artículo 9, 1)). El Convenio núm. 156 también aborda la integración en el mercado de trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares (artículo 7) y el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo (artículo 4, a)). La Recomendación núm. 165 se refiere igualmente a la igualdad de los trabajadores con responsabilidades familiares «en el empleo y la ocupación», tal como se entiende en el Convenio núm. 111 (párrafos 6 y 8) y «en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo» (párrafo 15)⁶⁵⁰.

1.1. Acceso a la educación y a la formación: sentar las bases de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

319. El artículo 3, e) del Convenio núm. 111 establece la necesidad de que la aplicación de la política nacional de empleo en las actividades de formación profesional dependa de una autoridad nacional. La Recomendación núm. 111 se refiere además a: 1) la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas en el acceso a la formación de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación (párrafo 2, b, ii)), 2) la garantía de la aplicación de los principios de no discriminación en las actividades de formación profesional que estén sujetas al control directo de una autoridad nacional (párrafo 3, a, ii))⁶⁵¹, y 3) el fomento del cumplimiento de la no discriminación en otros servicios de formación profesional, siempre que sea practicable y necesario (párrafo 3, b))⁶⁵². El artículo 7 del Convenio núm. 156 también considera que la orientación y la formación profesionales son medios que permiten a los trabajadores con responsabilidades familiares integrarse en la población activa, y la Recomendación núm. 165 señala que deberían ponerse a disposición de estos trabajadores medios de formación profesional (párrafo 13).

320. La igualdad en la educación y la formación es de suma importancia para determinar el acceso al empleo y la ocupación, y en particular a cualquier trabajo u ocupación⁶⁵³. Además, abordar la discriminación y las desigualdades en la formación puede ayudar a prevenir su perpetuación y agravamiento en el empleo y la ocupación⁶⁵⁴. La discriminación en la educación y la formación puede derivarse de la legislación, así como de prácticas basadas en estereotipos⁶⁵⁵. Las barreras a la educación y la formación relacionadas con el género pueden incluir factores como la necesidad de desplazarse largas distancias, las infraestructuras deficientes (incluida la falta de aseos separados), la violencia y el acoso por razón de género, y

⁶⁵⁰ Estudio General de 1993, párrs. 97-100.

⁶⁵¹ A este respecto, la Comisión también señala a la atención el artículo 1 del Convenio núm. 142, y destaca algunas de las funciones que es más conveniente que desempeñen los Gobiernos dentro de cualquier sistema de educación y formación profesionales, como garantizar que todas las personas tengan acceso a formación, orientación profesional e información sobre el mercado de trabajo. OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión 2020 (en adelante «Estudio General de 2020», párrs. 107, 128 y 129).

⁶⁵² La Comisión recuerda que la «formación profesional» a la que se refiere el Convenio núm. 111 se entiende en un sentido amplio, e incluye la educación general necesaria para acceder a cualquier empleo u ocupación, así como la formación profesional especializada, el aprendizaje, la educación técnica y la formación «en el puesto de trabajo». También abarca el proceso y las condiciones de la formación. Estudio General de 1963, párr. 33; Estudio General de 1988, párr. 78; Estudio Especial de 1996, párrs. 70 y 73; Estudio General de 2012, párr. 750.

⁶⁵³ Estudio General de 2012, párr. 719.

⁶⁵⁴ Estudio General de 1988, párr. 76; Estudio Especial de 1996, párrs. 65 y 69-71; Estudio General de 2012, párr. 751.

⁶⁵⁵ Estudio Especial de 1996, párr. 73.

las dinámicas, los roles y los estereotipos de género según los cuales las tareas domésticas y el trabajo de cuidado siguen siendo la responsabilidad principal de las mujeres⁶⁵⁶.

321. A la hora de adoptar medidas o políticas de educación y formación, debe tenerse debidamente en cuenta la necesidad de garantizar la igualdad de género efectiva y de atender las necesidades particulares de poblaciones y grupos específicos, incluidas las mujeres. Esto incluye garantizar que las mujeres y las niñas tengan las mismas oportunidades de acceso a la educación, la formación y las oportunidades de formación profesional, así como acceso a áreas más diversas, incluidos cursos para formarse en ocupaciones en las que tradicionalmente se emplea a hombres⁶⁵⁷. Es necesario abordar la discriminación directa y la discriminación indirecta relacionadas con el acceso a la formación profesional⁶⁵⁸, especialmente a la luz de las causas subyacentes de la desigualdad.

322. La Comisión observa que las disposiciones que prohíben la discriminación en varios países cubren explícitamente la capacitación o la formación profesionales⁶⁵⁹. En algunos casos, las consideraciones de igualdad de género y no discriminación se incluyen en las disposiciones legislativas y reglamentarias relativas a la educación y la formación⁶⁶⁰. Las políticas de igualdad y educación de varios países también abordan la igualdad de acceso a la educación y la formación para hombres y mujeres⁶⁶¹.

Igual acceso de las niñas a la educación universal, obligatoria y gratuita

323. La educación universal, obligatoria y gratuita al mismo nivel para todos es uno de los puntos de partida básicos de las políticas de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación⁶⁶². A pesar de los avances logrados en la reducción de las diferencias de género en la escolarización⁶⁶³, las niñas siguen enfrentándose en muchos casos a su exclusión de las escuelas⁶⁶⁴. La Comisión ha observado que siguen existiendo problemas para garantizar la alfabetización de las niñas, su acceso a la educación y la finalización de esta, en particular para las niñas de las zonas rurales⁶⁶⁵, mujeres y niñas pertenecientes a

656 OIT, *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo*, párrs. 136-140 y 251. Véase también, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y Plan Internacional, *A New Era for Girls: Taking Stock of 25 Years of Progress*, 2020, 16; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020, Informe sobre género, Una nueva generación: 25 años de esfuerzos en favor de la igualdad de género en la educación*, 2020.

657 Estudio General de 2012, párr. 751.

658 Estudio General de 1988, párr. 81.

659 Por ejemplo, *Argelia, Austria, Benin, Bosnia y Herzegovina* (Federación de Bosnia y Herzegovina), *Brasil, Burundi, Côte d'Ivoire, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Georgia, Granada, Honduras, Hungría, Islandia, Iraq, Italia, Letonia, Marruecos, México, Montenegro, Polonia, Portugal, Serbia, Togo, Türkiye y Viet Nam*.

660 Por ejemplo, *Argentina, Benin, Honduras, Kazajstán, Lituania, Montenegro, Nicaragua, Níger, Perú, Portugal, San Marino, Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de) y Viet Nam*.

661 Por ejemplo, en *Camboya, Costa Rica, Guatemala, Islandia, Panamá y Portugal*.

662 Estudio General de 1988, párr. 78; Estudio Especial de 1996, párr. 71.

663 Según la UNESCO, en los últimos veinticinco años, el acceso de las niñas a la educación ha dado un salto generacional y ha mejorado de forma espectacular. Véase UNESCO, *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020, Informe sobre género*, 1; véase también OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 24.

664 Las tres cuartas partes de los niños en edad de asistir a la escuela primaria susceptibles de no poner nunca los pies en la escuela son niñas. Véase UNESCO, *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020, Informe sobre género*, 1.

665 Por ejemplo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), Convenio núm. 111: *Afganistán*, observación, 2018; *Congo*, solicitud directa, 2017; *Iraq*, observación, 2021; *Nueva Zelanda*, solicitud directa, 2020; *Islas Salomón*, solicitud directa, 2017. Véase también Estudio General de 2012, párrs. 602 y 604.

pueblos indígenas⁶⁶⁶ o de ascendencia africana⁶⁶⁷, y mujeres y niñas musulmanas que utilizan el velo integral en las escuelas⁶⁶⁸, así como debido a las amenazas de grupos no estatales⁶⁶⁹.

324. Algunos Gobiernos han informado de la adopción de medidas para promover o mejorar el acceso de las niñas a la educación y la formación, como la ampliación de las infraestructuras escolares, las ayudas económicas, la prestación de servicios de comedor para promover la escolarización de los niños de entornos pobres y otras medidas de apoyo a las niñas⁶⁷⁰. Estudios llevados a cabo por la OIT también señalan que los presupuestos con perspectiva de género son una herramienta para aumentar la inversión en la educación de las niñas y elevar sus tasas de escolarización⁶⁷¹. En *Argelia*, el Gobierno indica que el aumento del número de centros educativos ha ayudado a acercar las escuelas a los hogares de los alumnos, especialmente en las zonas rurales, lo que ha contribuido a aumentar las tasas de escolarización de las niñas y, por tanto, su acceso al empleo.

325. El matrimonio precoz (antes de los 18 años)⁶⁷² y los embarazos precoces (antes de los 20 años)⁶⁷³ también afectan a la educación de las niñas. En relación con el Convenio núm. 111, la Comisión ha observado la existencia de prohibiciones legales para que las niñas embarazadas accedan a la educación, así como el abandono escolar relacionado con el matrimonio precoz y los embarazos precoces, así como problemas para volver a la escuela después del parto⁶⁷⁴. La Comisión saluda el levantamiento de la prohibición de que las niñas embarazadas asistan a la escuela en *Sierra Leona* y de la prohibición de impedir el acceso de las mujeres a la educación por razón de embarazo en *El Salvador*⁶⁷⁵. También se ha informado de medidas para apoyar y facilitar el regreso a la escuela de las niñas durante el embarazo y después del parto, por ejemplo, en *Cabo Verde* en virtud del Decreto Legislativo núm. 47/2017, en *Zambia* a través del proyecto de Educación de las Niñas y Empoderamiento de las Mujeres y Medios de Vida (GEWEL), y en *Panamá* a tenor de lo dispuesto en la Ley núm. 29 de 2002, en su versión enmendada por la Ley núm. 60 de 2016.

326. También se han adoptado medidas para abordar los estereotipos de género en relación con el acceso de las niñas a la educación mediante la adopción de medidas de sensibilización⁶⁷⁶. Los Gobiernos de *Botswana* y *Níger* hacen referencia a una serie de medidas para colaborar con la sociedad civil, incluidos los líderes comunitarios, religiosos y tradicionales, en relación con las cuestiones de igualdad de género, incluida la promoción de la escolarización de las niñas⁶⁷⁷. En *Argelia* se ha puesto en marcha un programa de comunicación e información para concienciar a las niñas y mujeres acerca de la importancia de la formación.

666 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Australia*, observación, 2019; *Guatemala*, solicitud directa, 2020; *Panamá*, solicitud directa, 2021.

667 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Guyana*, observación, 2019.

668 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Rumania*, observación, 2018.

669 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 111: *Afganistán*, observación, 2018.

670 Por ejemplo, *Argelia*, *Benin*, *Camboya*, *Côte d'Ivoire*, *Djibouti*, *Ghana*, *Guinea-Bissau*, *Malawi*, *Níger*, *Nigeria*, *Togo* y *Zambia*.

671 La presupuestación con perspectiva de género ha permitido aumentar los niveles de inversión en la educación de las niñas. OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 90.

672 Comité de los Derechos del Niño y Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, [Recomendación general núm. 31 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y observación general núm. 18 del Comité de los Derechos del Niño \(2019\) sobre las prácticas nocivas, adoptadas de manera conjunta](#), CEDAW/C/GC/31/Rev-1-CRC/C/GC/18/Rev.1, 2019, párr. 20.

673 Las Directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de 2011, [Prevenir el embarazo precoz y los resultados reproductivos adversos en adolescentes en los países en desarrollo: las evidencias](#), recomiendan reducir los embarazos antes de los 20 años.

674 Por ejemplo, véase CEACR, Convenio núm. 111: *Camerún*, solicitud directa, 2019; *Guinea-Bissau*, observación, 2020; *Islas Salomón*, solicitud directa, 2017; *Madagascar*, solicitud directa, 2016; *Nueva Zelanda*, solicitud directa, 2020; *Zimbabwe*, solicitud directa, 2018.

675 CEACR, Convenio núm. 156: *El Salvador*, solicitud directa, 2011; y Convenio núm. 111: *Sierra Leona*, solicitud directa, 2021.

676 Por ejemplo, *El Salvador*, *Guatemala* y *Mauricio*.

677 CEACR, Convenio núm. 111: *Botswana*, solicitud directa, 2016; *Níger*, solicitud directa, 2021.

327. Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y la formación, los Gobiernos deben seguir esforzándose por promover y garantizar la escolarización de las niñas y su asistencia a la escuela y evitar que abandonen los estudios, incluso adoptando medidas para combatir los estereotipos y los prejuicios relacionados con el género, y para promover la permanencia de las niñas a la escuela en caso de embarazo, y su regreso después del parto⁶⁷⁸.

Retos para que los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares accedan al aprendizaje permanente

328. Las mujeres también se enfrentan a retos para acceder a otras formas de formación profesional, desarrollo de competencias y oportunidades de aprendizaje permanente. Por ejemplo, tienden a participar menos que los hombres en el aprendizaje relacionado con el trabajo y, en general, están infrarrepresentadas en los programas de aprendizaje, a pesar de que dichos programas permiten la adquisición de competencias que están en demanda y proporcionan una base para la trayectoria profesional⁶⁷⁹. A fin de que el aprendizaje permanente pueda promover eficazmente la igualdad de género, los programas de formación deben responder a los ciclos vitales de los alumnos y a sus horarios, y su costo y contenido deben adaptarse a las necesidades específicas de los alumnos⁶⁸⁰.

329. Varios Gobiernos han facilitado información sobre programas destinados a mejorar el acceso de las mujeres a la formación general⁶⁸¹, mientras que algunos se refieren a programas y centros de formación específicos dirigidos a las mujeres⁶⁸² o a grupos específicos, como las mujeres indígenas, las mujeres de las zonas rurales o las mujeres en situación de pobreza⁶⁸³. Otras medidas incluyen la adaptación de los criterios de selección y las cuotas para las mujeres en los programas de formación⁶⁸⁴, apoyo financiero para su participación⁶⁸⁵, y la provisión de unidades de educación a distancia o «móviles»⁶⁸⁶. En *Bélgica* se han tomado medidas para adaptar la infraestructura y el equipamiento para recibir a las mujeres en los centros de formación, incluyendo vestuarios, salas sanitarias y equipos de trabajo. En *Viet Nam*, el Estado tiene una política de apoyo a los centros de formación en los que más del 50 por ciento de los alumnos son mujeres. En *Mauricio*, los anuncios del programa de formación «Skills for Work Scholarship» fomentan especialmente las solicitudes de mujeres.

330. La participación en la educación y la formación también puede verse afectada por la existencia de responsabilidades familiares. Así, por ejemplo, estudios realizados en la Unión Europea muestran que, entre los adultos que deseaban participar en actividades de aprendizaje de adultos, pero que no lo hacían, las responsabilidades familiares se encontraban entre las barreras más comunes, especialmente para las mujeres⁶⁸⁷. La Comisión recuerda que, en su observación general de 2020 sobre el Convenio núm. 156, instó a que se realizaran mayores esfuerzos, mediante políticas de empleo activas, para facilitar la incorporación y

678 La Comisión llama la atención, a este respecto, sobre sus observaciones relativas a la aplicación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Véase Estudio General de 2012, párrs. 374-375.

679 OIT, *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo*, párrs. 136-140 y 253.

680 OIT, *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo*, párr. 253.

681 Por ejemplo, *Burkina Faso, Camboya, Mauricio, Panamá y Togo*.

682 Por ejemplo, *Bélgica* (Bruselas Capital), *Camboya, Honduras, Malasia y Mauricio*.

683 Por ejemplo, *Guatemala, Fiji y Panamá*.

684 Por ejemplo, *Bélgica* (Bruselas Capital) y *Nicaragua*.

685 Por ejemplo, *Viet Nam* (Ley de Educación y Formación Profesional de 2012 y Plan de «Apoyo a las mujeres en la formación profesional y la creación de empleo en el periodo 2012-2015»).

686 Por ejemplo, *Grecia, Guatemala, Honduras, Mauricio, Panamá, Suecia y Viet Nam*.

687 UNESCO, *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020, Informe sobre género*, 20.

reincorporación en la fuerza de trabajo de todos los trabajadores con responsabilidades familiares⁶⁸⁸. Con respecto a los trabajadores con responsabilidades familiares, varios Gobiernos se refieren a la provisión o al derecho a medidas de educación y formación en general⁶⁸⁹, mientras que algunos proporcionan información sobre diversas medidas centradas en ayudar a dichos trabajadores a integrarse en la fuerza de trabajo. En algunos países, el reconocimiento en la legislación del derecho a la no discriminación por razón de responsabilidades familiares, situación familiar o estado matrimonial se aplica explícitamente al acceso a la educación y la formación, incluida la formación profesional⁶⁹⁰. Otras medidas están destinadas a facilitar la incorporación de estos trabajadores a los programas de educación y formación, como el acceso prioritario a la formación y los programas específicos. En *Portugal*, el artículo 30, 3) del Código del Trabajo prevé el acceso prioritario a la formación para los trabajadores con responsabilidades familiares. En *Guatemala*, la Beca Social Primer Empleo, destinada a ayudar a las personas desempleadas de entre 18 y 29 años a encontrar un empleo, y la Beca Social Educación Media, que ayuda a las personas de entre 11 y 24 años a cursar la educación media, incluyen a las madres solteras entre sus grupos objetivos prioritarios. En la *Federación de Rusia*, el programa de fomento del empleo del Proyecto Demográfico Nacional pretende proporcionar reeducación profesional y mejorar las cualificaciones de las mujeres en licencia parental que cuidan de un hijo menor de 3 años, así como de las mujeres con hijos en edad preescolar.

331. Otros países también han adoptado medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, como horarios y pautas de formación flexibles⁶⁹¹. También existen medidas para la prestación de servicios de guardería o la ayuda económica para el cuidado de los hijos de las personas que acceden a la educación y la formación⁶⁹². Por ejemplo, en *Letonia*, el artículo 50, 3) de la Ley de Instituciones de Enseñanza Superior otorga a los estudiantes el derecho a suspender y reanudar sus estudios de acuerdo con los procedimientos prescritos, que incluyen la licencia de maternidad, y un próximo reglamento sobre un nuevo modelo de doctorado prevé su prolongación hasta dos años en caso de licencia de maternidad. En *Bélgica*, la Oficina Regional de Empleo de Bruselas ha creado una red de estructuras asociadas para atender a los niños mientras los padres acuden una formación. En *Nueva Zelandia*, el subsidio de incentivo a la formación, que cuenta con el beneplácito del Consejo Neozelandés de Sindicatos (NZCTU), apoya a las familias monoparentales, a las personas con discapacidad y a los cuidadores a través de prestaciones para cubrir los costos asociados al estudio de un nivel de cualificación específico, como las tasas del curso, y los costos de cuidado de los niños y del transporte.

332. La Comisión saluda los datos estadísticos facilitados por varios Gobiernos sobre el número de mujeres que participan en actividades de educación y formación⁶⁹³. La Comisión también señala la importancia de la información sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares que participan en programas de formación⁶⁹⁴, y saluda la información estadística proporcionada por algunos Gobiernos sobre este tema⁶⁹⁵.

688 CEACR, [Observación general relativa al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#), 2020.

689 Por ejemplo, *Arabia Saudita, Canadá, Côte d'Ivoire, Granada, Guatemala, Indonesia, Letonia, Mauricio, Nepal, Senegal, Seychelles, Sudáfrica y Suriname*.

690 Por ejemplo, *Croacia, Federación de Rusia, Grecia, Namibia y Suiza*.

691 Por ejemplo, *Irlanda, Lituania, Países Bajos y Viet Nam*.

692 Por ejemplo, *Japón, Portugal y Suecia*.

693 Por ejemplo, *Brasil, Camboya, Canadá, Colombia, Chipre, Finlandia, Guatemala, Irlanda, Letonia, Mauricio, Omán, Panamá, Perú, Portugal, República Dominicana, Sri Lanka, Tayikistán y Viet Nam* (incluidos datos desglosados sobre las trabajadoras rurales).

694 Véase CEACR, Convenio núm. 156: *Belice*, solicitud directa, 2021; *Grecia*, solicitud directa, 2020; *Portugal*, solicitud directa, 2021; *Serbia*, solicitud directa, 2017.

695 Por ejemplo, *Grecia, Irlanda, Portugal y San Marino*.

333. La Comisión observa que, en algunos casos, se hace referencia a medidas que abordan específicamente la situación de las mujeres con responsabilidades familiares, como programas o centros de formación especiales para ayudarlas a acceder o a reincorporarse al mercado de trabajo tras una interrupción de la carrera, o para conciliar las responsabilidades laborales y familiares⁶⁹⁶. ***Es necesario adoptar medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares participar plenamente en la formación profesional, entre otras cosas evitando cualquier discriminación en el acceso a la formación y facilitando la conciliación de las responsabilidades familiares con la participación en los programas de formación. La Comisión subraya la importancia de los programas de formación específicos que benefician tanto a las trabajadoras como a los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de prepararlos para su integración en la fuerza de trabajo. Estos programas no solo deben proporcionar información sobre los derechos laborales, los servicios e instalaciones comunitarias y la planificación de la carrera, sino que también deben centrarse en el fomento de la confianza y las competencias sociales.***

334. ***La Comisión señala a la atención el hecho de que las medidas destinadas a ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares a recibir formación con miras a incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo deben estar dirigidas tanto a los hombres como a las mujeres, a fin de garantizar que no refuercen los estereotipos en relación con el papel de los hombres y las mujeres en la familia y la sociedad. Al mismo tiempo, tomando en consideración que las mujeres se enfrentan a obstáculos debido a sus responsabilidades familiares desproporcionadas, la Comisión pone de relieve la importancia de adoptar medidas encaminadas a promover específicamente y facilitar el acceso de las mujeres a la formación.***

Abordar la segregación por razón de género en la formación profesional

335. Los patrones de segregación profesional comienzan mucho antes de que se inicie la búsqueda de empleo. Los estereotipos o normas de género que orientan a chicos y chicas hacia diferentes campos de la educación y la formación perpetúan las desigualdades estructurales de género e inciden en las perspectivas de empleo, la promoción profesional y el acceso a condiciones de trabajo decente de las mujeres. Ello ocurre especialmente cuando la formación y la educación de las mujeres no se ajustan a las necesidades del mercado de trabajo o las conducen a sectores o empleos que, a menudo dominados por las mujeres, ofrecen una menor seguridad laboral y peores condiciones de trabajo, una menor remuneración y una menor cobertura de la seguridad social⁶⁹⁷. Según la información recibida⁶⁹⁸, las mujeres y las niñas parecen seguir concentrándose en campos de estudio y formación tradicionalmente dominados por las mujeres, como la educación, la sanidad, el trabajo social, la cosmética, la artesanía, la costura y el textil, la hostelería y el turismo, y están infrarrepresentadas en campos como la fabricación, la construcción, el transporte, la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte señala, a este respecto, que existe una brecha persistente en el desarrollo de competencias, así como obstáculos para la educación de las mujeres en las economías rurales e informales.

696 Por ejemplo, Albania, Argelia, Japón, Mauricio y República de Corea.

697 Algunos estudios de la OIT revelan que, incluso en los puestos de dirección, las mujeres están sobrerrepresentadas en las funciones de apoyo (recursos humanos, finanzas y administración), mientras que los hombres están sobrerrepresentados en las funciones relacionadas con las operaciones, la investigación y el desarrollo, y la gestión de pérdidas y ganancias, que se consideran más estratégicas para las empresas y a menudo pueden ser un trampolín para llegar a los puestos de director general o de consejero. OIT, *Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para el cambio*, 2019, 46-47.

698 Por ejemplo, de Letonia, Lituania, Nueva Zelandia y Panamá, así como de la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR) (Federación de Rusia). Véase también UNESCO, *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020, Informe sobre género*, 1.

336. Ampliar las áreas en las que las niñas y las mujeres reciben educación y formación es esencial para promover la presencia de las mujeres en una gama más amplia de puestos de trabajo, incluidos aquellos con mayores oportunidades de desarrollo profesional y de ascenso⁶⁹⁹. En este sentido, deben evitarse los programas de formación e instrucción que orientan a los niños y a las niñas hacia ocupaciones distintas⁷⁰⁰. Los programas de educación, divulgación y formación deben alentar a las niñas, niños y jóvenes de ambos sexos a aventurarse más en campos de estudio y trabajo no estereotipados, y permitirles hacerlo⁷⁰¹.

337. La Comisión ha recibido información abundante sobre los esfuerzos realizados por los Estados Miembros para promover el acceso de las niñas y las mujeres a la educación y la formación en áreas tradicionalmente dominadas por los hombres, a través de medidas como el establecimiento de criterios de admisión específicos para las mujeres, la oferta de cursos y formación focalizados y la concesión de becas específicas⁷⁰². Por ejemplo, en *Zambia* se han aplicado criterios de admisión específicos para que las mujeres accedan a la formación profesional y a la educación en la que están infrarrepresentadas, y en *Togo* se han concedido becas a mujeres en el ámbito de la educación técnica. En *Portugal*, el artículo 30 del Código del Trabajo establece que la formación profesional para una ocupación específica debe estar dirigida al sexo menos representado en dicha ocupación. La Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA) (*Argentina*) también indica que los cupos de participación en «Argentina Programa», un programa de formación sobre codificación informática, se asignaron en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, con una parte también otorgada a personas no binarias.

338. Más concretamente, en numerosos países se han adoptado medidas para introducir a las niñas en el estudio de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas y en las tecnologías de la información, como la organización de retos y concursos, campañas de información y la promoción de modelos de conducta⁷⁰³. Por ejemplo, en *Austria*, el interés de las niñas por las materias, el aprendizaje y las carreras del ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, se promueve desde la primera infancia a través de los programas «Día de las Niñas en la Administración Pública» y «Día de las Niñas MINI en la Administración Pública», la plataforma «meine Technik» y la organización de un concurso específico en todo el país. En el *Japón*, el Centro de Educación de la Mujer ha puesto en marcha una experiencia de tipo campamento para ayudar a las chicas de secundaria a descubrir las posibilidades en los campos de la ciencia y la tecnología mediante la interacción con investigadores, ingenieros y estudiantes de ciencia e ingeniería. En relación con la reforma del sistema educativo, el Gobierno de *Francia* indica que se pondrá en marcha un plan de acción para animar a 10 000 chicas más a estudiar matemáticas de aquí a 2024. En *Noruega* se han establecido iniciativas para lograr una educación menos dividida por géneros, como la concesión de puntos adicionales al género menos representado en las solicitudes universitarias, y proyectos como «Los hombres en la sanidad» o «Las chicas y la tecnología»⁷⁰⁴. La Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) (*República de Corea*) también subraya que la segregación ocupacional puede abordarse a través de la participación de los sindicatos, y hace referencia al Centro Nacional de Formación Profesional y Asistencia al Empleo en la Construcción establecido por la Federación Coreana de Sindicatos de la Industria de la Construcción (KFCITU), que recluta activamente a mujeres participantes.

699 Estudio General de 1988, párr. 82; Estudio General de 2012, párr. 750.

700 Estudio General de 1988, párr. 82. Véase también, CEACR, Convenio núm. 111: *Camerún*, solicitud directa, 2019; *India*, solicitud directa, 2019.

701 OIT, *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*, 45.

702 Por ejemplo, *Austria*, *Croacia*, *Estados Unidos de América*, *Mauricio*, *Portugal*, *Suecia*, *Togo* y *Turkmenistán*. En cuanto a otras medidas, véase también OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 91; OIT, *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo*, párr. 252; UNESCO, *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020, Informe sobre género*.

703 Por ejemplo, en *Australia* (Victoria), *Austria*, *Benin*, *Camboya*, *Croacia*, *Chipre*, *Dinamarca*, *Finlandia*, *Grecia*, *Japón*, *Letonia*, *Türkiye* y *Turkmenistán*.

704 CEACR, Convenio núm. 111: *Noruega*, solicitud directa, 2021.

339. En un mundo del trabajo cada vez más digitalizado, la brecha digital de género también sigue siendo un reto que hay que abordar. Según estudios de la OIT, las mujeres de todo el mundo están por detrás de los hombres en su acceso a los teléfonos móviles y a internet, y algunas de las mayores brechas en el acceso a la tecnología se encuentran en las regiones donde las mujeres también tienen más dificultades para participar en la fuerza de trabajo y encontrar empleos de calidad⁷⁰⁵. Es necesario un enfoque de futuro para equipar a las mujeres y a otros grupos en igualdad de condiciones para los empleos del futuro. Las medidas para cerrar la brecha digital de género, incluidas la educación y la formación con perspectiva de género, son esenciales para garantizar que las mujeres y las niñas no se queden atrás en el mercado de trabajo del futuro⁷⁰⁶. Además, la adquisición de competencias digitales por parte de las mujeres es crucial tanto para que puedan trabajar en empleos e industrias emergentes, como para promover el acceso de las mujeres a las tecnologías de la información y la comunicación para encontrar oportunidades de empleo y a los mercados y para mejorar su capacidad de establecer redes de contactos. La CSI pone de relieve asimismo el potencial de los empleos verdes para la creación de empleo, especialmente para las mujeres⁷⁰⁷.

340. Es esencial que las medidas de orientación y formación profesional aborden la segregación horizontal y vertical por razón de género en el mercado de trabajo, promoviendo el acceso de las mujeres a una mayor diversidad de puestos de trabajo y de formación, así como a puestos de trabajo de nivel superior, en particular en las ocupaciones en las que predominan los hombres y en los sectores en los que las mujeres están menos representadas, tales como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, las tecnologías de la información y la comunicación, la construcción y el comercio.

1.2. Igualdad de acceso a la orientación profesional e igualdad en los servicios de colocación y empleo

341. La orientación profesional ofrece una ayuda especial a la hora de elegir una ocupación, por ejemplo, mediante la difusión de información sobre las ocupaciones, la preparación de recomendaciones a la luz de las aptitudes personales y las necesidades sociales, y la participación conjunta de profesores y padres en el fomento de la elección de ocupación de los niños⁷⁰⁸. Al igual que la formación, desempeña un papel fundamental en la determinación de las posibilidades de acceso al empleo y a la ocupación⁷⁰⁹. En ocasiones, las mujeres pueden tener un acceso limitado a los servicios de empleo y colocación debido a su escaso nivel de alfabetización o a la falta de conocimientos relacionados con las tecnologías de la información y las comunicaciones, lo que puede impedir que se beneficien de los programas de formación o empleo, o simplemente que soliciten ayuda a dichos servicios. Las mujeres también pueden tener menos posibilidades de acceder físicamente a los centros de servicios de empleo debido a restricciones sociales y culturales⁷¹⁰, la parte desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado que asumen o la falta de seguridad en el transporte, especialmente en las zonas rurales.

342. La Recomendación núm. 111 indica que la política nacional de empleo debe tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades y de trato en lo que respecta al acceso

705 OIT y Gallup, *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*, 2017, 64.

706 Véase también OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 91; UNICEF, ONU-Mujeres y Plan Internacional, *A New Era for Girls*, 15.

707 Véase también OIT, *Green Recovery with Jobs through Employment Policies: Guidelines for Shaping Employment Policies that Support a Green Recovery and a Just Transition*, 2022, 9-10.

708 Estudio General de 1988, párr. 85.

709 Estudio General de 1988, párr. 76; Estudio Especial de 1996, párrs. 65 y 69-71; Estudio General de 2012, párr. 751.

710 Naoko Otake, *Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo: Empoderamiento económico de la mujer e igualdad de género* (OIT, 2014), 56.

a los servicios de orientación profesional y de colocación (párrafo 2, *b*), i)). Esto se refiere tanto a los servicios públicos de orientación profesional y de colocación «sujetos al control directo de una autoridad nacional» (artículo 3, *e*) del Convenio núm. 111 y párrafo 3, *a*), ii) de la Recomendación núm. 111⁷¹¹ como a los servicios privados de empleo (párrafo 3, *b*) de la Recomendación núm. 111). Las agencias de empleo públicas y privadas desempeñan un papel fundamental en este sentido⁷¹².

343. En algunos países, el acceso a la orientación profesional se incluye explícitamente en los ámbitos donde está prohibida la discriminación por razón de sexo⁷¹³. La Comisión recuerda a este respecto que las medidas relativas a los servicios de colocación y empleo no deben limitarse a exigirles que se abstengan de toda discriminación directa o indirecta, sino que también deben tener en cuenta la igualdad de oportunidades y de trato en sus actividades⁷¹⁴. La Comisión toma nota de las medidas adoptadas para facilitar el acceso de las mujeres a los servicios de empleo y colocación, como programas, unidades o ferias para la orientación profesional⁷¹⁵. El Gobierno de Bruselas-Capital, en *Bélgica*, hace referencia a la reserva de plazas o a la prioridad de acceso de las mujeres a los servicios de orientación profesional, así como a la formación en materia de igualdad de género de los orientadores laborales y demás personal de estos servicios⁷¹⁶. En *Malta*, los consejeros de empleo reciben formación relativa a la igualdad de género. Estudios llevados a cabo por OIT observa el recurso a lugares públicos más accesibles, como oficinas de correos y centros comunitarios, para la publicación de ofertas de empleo y cursos de formación profesional⁷¹⁷.

344. El artículo 7 del Convenio núm. 156 se refiere específicamente a la orientación profesional en relación con la integración en la fuerza de trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares. A tenor de lo dispuesto en la Recomendación núm. 165, debería disponerse de los servicios necesarios para permitir que estos trabajadores ingresen al empleo o vuelvan a emplearse, en el marco de los servicios existentes para todos los trabajadores o, en su defecto, con arreglo a métodos apropiados a las condiciones nacionales; tales servicios deberían comprender, sin costo para dichos trabajadores, servicios de orientación profesional, de asesoramiento, de información y de colocación. Estos servicios deben contar con personal que posea una formación apropiada, y responder adecuadamente a las necesidades especiales de los trabajadores con responsabilidades familiares (párrafos 12 y 14).

345. La Comisión toma nota de la indicación de varios Gobiernos de que los servicios de asesoramiento y colocación se ofrecen a todos los trabajadores en general⁷¹⁸. Algunos señalan también programas y servicios específicos de orientación profesional para los trabajadores con responsabilidades familiares⁷¹⁹. En el *Perú*, el Plan sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021 y el Programa Nacional para la Empleabilidad

711 Estudio Especial de 1996, párrs. 92-93.

712 La Comisión señala a la atención el artículo 7 del Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) (que exige programas en las agencias públicas de empleo con medidas adecuadas para atender las necesidades de grupos particulares) y el artículo 5 del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) (que exige que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación). En cuanto a las medidas para atender las necesidades de las mujeres en relación con las agencias de empleo y colocación, véanse Estudio General de 1988, párr. 93; OIT, [Estudio General sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa](#), Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, 2010, párrs. 354-356, 568-576 y 629-639, y Estudio General de 2012, párr. 75.

713 Por ejemplo, en *Albania, Bosnia Herzegovina* (Federación de Bosnia y Herzegovina), *Eslovaquia, Eslovenia, Georgia, Grecia, Islandia, Italia, Portugal y Türkiye*.

714 Estudio General de 1988, párr. 94.

715 Por ejemplo, *Bélgica* (Bruselas-Capital), *El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, República de Corea y Suecia*.

716 CEACR, Convenio núm. 111: *Serbia*, solicitud directa, 2017.

717 Otobe, *Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo*, 61.

718 Por ejemplo, *Canadá, Lituania, Mauricio, Portugal, Suecia y Zimbabue*.

719 Por ejemplo, *Australia, Bélgica, Chile y Japón*.

promueven servicios de formación profesional y autoempleo enfocados en hombres y mujeres jefes de hogar y con hijos. Otros Gobiernos se refieren a los servicios para facilitar el cuidado de los niños a los solicitantes de empleo con responsabilidades familiares. En *Albania*, algunos programas de empleo incluyen ayudas económicas para cubrir los gastos de guardería y jardín de infancia. En *Bulgaria*, el programa «Apoyo a la Maternidad» ofrece servicios gratuitos de guardería para niños de 1 a 3 años a los solicitantes de empleo inscritos en la oficina de empleo⁷²⁰. La Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) (*Republica Dominicana*) también indican que el programa «Supérate» tiene como objetivo facilitar la incorporación al mercado laboral de personas en situaciones desfavorecidas, incluidas las mujeres que encabezan hogares monoparentales.

346. La Comisión recuerda que la eficacia de estos servicios es un elemento clave del párrafo 14 de la Recomendación núm. 165, ya que las palabras «permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares» se adoptaron en el entendimiento de que, sea cual sea la naturaleza de los servicios prestados, deben ser lo más eficaces posible⁷²¹. La Comisión ha pedido información estadística al respecto⁷²². Observa asimismo que algunos Gobiernos han facilitado datos sobre el número de hombres y mujeres que se benefician de los servicios de empleo y colocación, incluidos los que han recibido formación o asesoramiento y los que han encontrado un trabajo a través de dichos servicios⁷²³. Sin embargo, la Comisión señala que los datos desglosados por situación familiar parecen estar menos disponibles. A este respecto, la Comisión toma nota de los datos facilitados sobre el número de personas con hijos a cargo y otras personas dependientes que participan en la formación y la orientación profesionales en *Portugal*, así como de los datos estadísticos de *Mauricio* que indican que, tanto para los hombres como para las mujeres que buscan empleo y están inscritos en los servicios de colocación, la probabilidad de ser colocados por los centros de información sobre el empleo disminuye a medida que aumenta el número de personas a cargo⁷²⁴.

347. Los servicios de orientación profesional y empleo desempeñan un importante papel en la apertura de un amplio abanico de ocupaciones para las mujeres libre de estereotipos y concepciones arcaicas⁷²⁵. La Comisión toma nota de que, por ejemplo, en *Alemania*, el artículo 29 del libro III del Código de la Seguridad Social exige a las agencias de empleo que traten de ampliar las opciones profesionales disponibles para mujeres y hombres. En la *Federación de Rusia*, el proyecto de tutoría 2021 «[Liga de Mujeres](#)» fomenta la transferencia informal de las mejores prácticas, la experiencia y los valores de las mujeres líderes para el desarrollo personal de las jóvenes, ayudándolas a desarrollar las habilidades y competencias necesarias y a determinar la trayectoria educativa y profesional más eficaz. La Cámara Federal de Trabajo (BAK) (*Austria*) se refiere al programa del Servicio Público de Empleo «Mujeres en Ocupaciones Técnicas».

348. Se alienta a los Gobiernos a adoptar medidas para garantizar la igualdad de género en el acceso a los servicios de formación y orientación profesionales, así como los servicios de empleo y colocación, en el marco de las políticas de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y la ocupación. Las medidas adoptadas deberían tener como objetivo garantizar que todos los trabajadores, y en particular las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, puedan acceder en la práctica a las oportunidades disponibles.

720 CEACR, Convenio núm. 156: *Bulgaria*, solicitud directa, 2018.

721 Estudio General de 1993, párr. 105.

722 Véase CEACR, Convenio núm. 156: *Grecia*, solicitud directa, 2020; *Lituania*, solicitud directa, 2018; *Mauricio*, solicitud directa, 2016; *San Marino*, solicitud directa, 2020; *Serbia*, solicitud directa, 2017.

723 Por ejemplo, *Argelia*, *Australia*, *Chile*, *Chipre*, *El Salvador*, *España*, *Lituania*, *Mauricio*, *Panamá*, *Portugal*, *Serbia* y *Viet Nam*.

724 CEACR, Convenio núm. 156: *Mauricio*, solicitud directa, 2016.

725 Estudio General de 1988, párr. 85.

349. Con el fin de garantizar el acceso efectivo a los servicios de orientación profesional, deberían adoptarse medidas de sensibilización para combatir los prejuicios de género y los estereotipos sexistas sobre las aspiraciones y capacidades profesionales de las mujeres y los trabajadores con responsabilidades familiares y su idoneidad o competencia para determinados puestos de trabajo.

1.3. Igualdad de género en los procedimientos de contratación y en las ofertas de empleo

350. El principio de igualdad establecido en el Convenio núm. 111 significa que toda persona tiene derecho a que su solicitud para un puesto de trabajo elegido sea considerada de forma equitativa y sin discriminación. El artículo 3, d) del Convenio núm. 111 insta a los Miembros a que apliquen la política en el empleo bajo el control directo de una autoridad nacional, y la Recomendación núm. 111 añade en el párrafo 2, c) que todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades. Los apartados a) y b) del párrafo 3 de la Recomendación núm. 111 señalan que todo Miembro debería garantizar la aplicación de los principios de no discriminación y, fomentar su cumplimiento, siempre que sea practicable y necesario, en otros sectores de la formación profesional y del empleo y en otros servicios de orientación profesional y de colocación, y el apartado d) del párrafo 2 añade que los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o mantener en el empleo a cualquier persona.

351. Es importante que los procedimientos de contratación se basen en la igualdad de oportunidades y en criterios objetivos, de competencia o de mérito, y que estén libres de prejuicios sexistas, así como que no incluyan requisitos no relacionados con el desempeño de la actividad o las condiciones de trabajo del puesto, salvo en la medida en que sean requisitos inherentes al mismo⁷²⁶. Sin embargo, siguen existiendo desafíos para alcanzar la no discriminación y la igualdad de género en la contratación. Por ejemplo, la Comisión ha señalado que una de las razones de la segregación ocupacional por razón de género es el postulado según el cual las mujeres tienen que limitarse a determinadas ocupaciones, lo que puede conducir a un sesgo en la contratación⁷²⁷.

352. Como la Comisión ha señalado anteriormente, las ofertas de empleo discriminatorias son un problema que reviste especial importancia⁷²⁸. Como punto de partida del procedimiento de contratación, las ofertas de empleo discriminatorias pueden perpetuar y agravar las desigualdades de sexo y género. Su eliminación no solo aborda la discriminación directa⁷²⁹ (como las restricciones expresas o la exclusión de un perfil específico), sino que también contribuye a abordar la discriminación indirecta (como los requisitos que no se consideran inherentes al puesto de trabajo y que excluyen indirectamente a un grupo específico)⁷³⁰.

353. La Comisión observa que las disposiciones legislativas y reglamentarias de un buen número de países prohíben explícitamente la discriminación durante la contratación o colocación al establecer o aplicar los criterios de selección⁷³¹. En línea con las tendencias

726 Estudio General de 1988, párr. 95; Estudio General de 2012, párr. 754.

727 Estudio General de 1988, párr. 97.

728 Estudio General de 2012, párr. 754.

729 No obstante, la Comisión recuerda que el Convenio núm. 111 prevé que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación (art. 1, 2)).

730 Estudio General de 1988, párr. 97.

731 Por ejemplo, Alemania, Azerbaiyán, Bélgica, Benin, Bosnia-Herzegovina (Federación de Bosnia-Herzegovina), Brasil, Burundi, Cabo Verde, Côte d'Ivoire, Croacia, Ecuador, Eslovaquia, Eslovenia, Francia, Georgia, Granada, Hungría, Islandia, Italia, Marruecos, Namibia, Portugal, Serbia, Suiza y Türkiye.

identificadas en anteriores estudios generales sobre la aplicación del Convenio núm. 111⁷³², en varios países se han seguido adoptando las prohibiciones legales de ofertas y anuncios de trabajo discriminatorios por motivo de sexo⁷³³. Algunas disposiciones legales prohíben la denegación de empleo por motivos discriminatorios⁷³⁴, o la discriminación de un posible empleado o demandante de empleo⁷³⁵. En cuanto a la adopción de medidas de revisión de las ofertas de empleo, *Portugal* ha facilitado información sobre el número de ofertas de empleo revisadas y aceptadas por el servicio público de empleo. En *Guatemala*, se necesita la autorización de los servicios de inspección del trabajo y de la Oficina Nacional de la Mujer para publicar ofertas de empleo en las que se especifique un sexo determinado.

354. Varias disposiciones profundizan en la prohibición de solicitar, durante los procedimientos de contratación, datos personales e información sobre los candidatos que no sean directamente relevantes para el puesto⁷³⁶. La Comisión señala que estas medidas pueden contribuir a prevenir la discriminación en cuestiones como la planificación familiar presente y futura, el estado civil o la situación familiar, así como la orientación sexual y la identidad de género⁷³⁷. Por ejemplo, en el *Ecuador*, el artículo 5 de la Normativa para erradicar la discriminación en el ámbito laboral establece que dentro de todo proceso de selección de personal está prohibido solicitar al postulante información sobre su estado civil o fotografías en su currículum (hoja de vida) o prohibirle llevar vestimentas relacionadas con su etnia o a su identidad de género. El Gobierno de *Suiza* también se refiere a la posibilidad de que los candidatos a un puesto de trabajo mientan si se les hacen preguntas personales indebidas, y a la imposibilidad de que el empleador desista del contrato por el hecho de que estos hayan mentado.

355. Los Gobiernos también hacen referencia a las medidas de sensibilización o de promoción de acciones específicas por parte de los empleadores para combatir los prejuicios durante la contratación. Por ejemplo, en los *Países Bajos*, el Plan de Acción sobre la Discriminación en el Mercado de Trabajo tiene como objetivo desarrollar herramientas para que los empleadores, los responsables de recursos humanos y los miembros de los comités de empresa combatan los prejuicios durante los procesos de contratación y selección, y una Propuesta legislativa sobre la igualdad de oportunidades en la contratación y la selección incluye el requisito de que los empleadores adopten métodos de trabajo que eviten la discriminación en la contratación y la selección. El Gobierno del *Japón* indica que se adoptan medidas con objeto de informar a los empleadores sobre cómo llevar a cabo la contratación basada en la aptitud y la capacidad de los solicitantes. La Cámara Federal del Trabajo (BAK) (*Austria*) indica además que la inclusión de personal de los departamentos de recursos humanos en la estructura de los procesos de selección y la promoción de una cultura empresarial propicia pueden ayudar a prevenir los prejuicios de género en la contratación.

732 Estudio General de 1988, párr. 96.

733 Por ejemplo, *Armenia, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Eslovenia, Federación de Rusia, Honduras, Hungría, Italia, Letonia, Namibia, Perú, Portugal, Serbia, Türkiye y Venezuela (República Bolivariana de)*.

734 Por ejemplo, *Armenia, Bahamas, Brasil, Bulgaria, Polonia, Portugal, Trinidad y Tabago y Viet Nam*.

735 Por ejemplo, *Eslovenia, Ghana, Letonia, Portugal, Suecia y Zimbabwe*.

736 Por ejemplo, *Bosnia y Herzegovina* (Federación de Bosnia y Herzegovina), *Bulgaria, Croacia, Ecuador, Eslovenia, Italia y Serbia*.

737 Las solicitudes de información personal durante los procedimientos de contratación también pueden poner en desventaja a las personas LGBTIQ+, e incluso forzar implícitamente que se revele información sobre su orientación sexual o identidad de género. OIT, *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*, 2015; OIT, *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*, 2016; OIT, *Fierté (PRIDE) au travail: Une étude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre en France*, 2016; Busakorn Suriyasarn, *PRIDE at Work A Study on Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity in Thailand* (OIT, 2015); OIT, *PRIDE at Work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in South Africa*, 2016.

356. La Comisión saluda la inclusión de elementos que se refieren específicamente a la contratación y a las ofertas de trabajo en las medidas para prohibir la discriminación por motivo de sexo o género en el empleo y la ocupación, y subraya que las medidas para revisar las ofertas de trabajo, controlar los procedimientos de contratación, concienciar sobre las cuestiones de género y prevenir los prejuicios de género entre las personas responsables de la contratación también contribuyen de manera fundamental a garantizar el pleno respeto de la igualdad de género en los procedimientos de contratación.

357. También se adoptan medidas para favorecer activamente la entrada de las mujeres en empleos o sectores dominados por los hombres, incluso desmontando los estereotipos de género en la contratación y proporcionando apoyo específico a las mujeres que buscan trabajo. En *Guatemala*, el Ministerio de Defensa ha adoptado medidas para fomentar el ingreso de las mujeres en el sector de la defensa y militar, incluyendo cambios en los manuales y procedimientos de selección, la disponibilidad de uniformes y el acceso a la escuela técnica⁷³⁸. En *Mauritania* se han convocado concursos específicos para mujeres candidatas a puestos de trabajo en el sector público. En *Malasia*, TalentCorp ha creado el programa «Career Comeback» y programas de tutoría para facilitar el acceso de las mujeres a las oportunidades de trabajo en los sectores relacionados con la tecnología. En *Portugal*, se conceden mayores ayudas financieras a los empleadores que contratan a personas del sexo menos representado. En la *Argentina*, la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO) y el Ministerio de Obras Públicas constituyeron un comité sectorial tripartito («mesa sectorial») a fin de eliminar la violencia de género en el sector de la construcción y de promover el ingreso de más mujeres en obras de mantenimiento vial, y la Resolución 245/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promueve la inclusión de mujeres en el sector del transporte automotor. **La Comisión saluda estas iniciativas que están en consonancia con el artículo 5 del Convenio núm. 111, que insta a concebir medidas especiales, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, a fin de satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, las responsabilidades familiares, etc., se les reconozca la necesidad de una asistencia especial.**

Dificultades de acceso al empleo por razón de embarazo y maternidad

358. En lo que respecta a la maternidad, incluido el embarazo, los estudios demuestran que algunos empleadores pueden evitar intencionadamente la contratación de mujeres jóvenes por temor a que puedan acogerse a una «costosa» licencia de maternidad en algún momento futuro de su carrera o a que las futuras responsabilidades familiares les impidan estar disponibles o ser suficientemente flexibles para el trabajo⁷³⁹. En muchos países, el embarazo parece ser un factor no solo para que las mujeres pierdan su empleo, sino también para

⁷³⁸ CEACR, Convenio núm. 111: *Guatemala*, solicitud directa, 2021.

⁷³⁹ Entre ellos, un estudio de 2012 sobre la discriminación en la Unión Europea que informaba de la persistencia de la discriminación por motivos de maternidad. Véase Annick Masselot, Eugenia Caracciolo di Torella. Véase también el resumen de estos informes en diversos países en: OIT, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*, 2014, 74-75 (resumen en español «*La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo*»); OIT, *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*, 61-63; OIT, *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, 2022, 85; y Susanne Burri, *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood: The Application of EU and National Laws in Practice in 33 European Countries*, Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género, 2012, Bruselas, Comisión Europea. Véase también el resumen de estos informes en diversos países en: OIT, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*, 2014, 74-75 (resumen en español «*La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo*»); OIT, *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*, 61-63; OIT, *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, 2022, 85.

que tengan dificultades para conseguirlo. Más que una cuestión de discriminación entre hombres y mujeres, esto crea una discriminación entre las trabajadoras embarazadas y con hijos pequeños y las trabajadoras sin hijos. También puede haber discriminación contra las mujeres en periodo de lactancia, en comparación con las que han optado por otros métodos de alimentación⁷⁴⁰.

359. Como se señaló durante los trabajos preparatorios del Convenio núm. 183, el caso de las mujeres que buscan empleo es sin duda el más complejo en relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, así como el más delicado, porque la maternidad y las responsabilidades familiares que de ella se derivan siguen influyendo mucho en la imagen que se tiene de la mujer en el trabajo, y los empleadores pueden tener en cuenta estos factores a la hora de seleccionar a los candidatos para un puesto de trabajo⁷⁴¹. Las pautas de la «penalización en el empleo asociada a la maternidad» y la «brecha de empleo asociada con la paternidad» confirman esta dinámica⁷⁴². Por lo tanto, es de suma importancia aplicar políticas claras de no discriminación relacionadas específicamente con la función reproductiva de la mujer y adoptar medidas para proteger a las mujeres en edad reproductiva. En consecuencia, el artículo 9, 1), del Convenio núm. 183 exige que los Estados Miembros que lo ratifiquen adopten medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo.

360. A este respecto, la Comisión observa que las legislaciones nacionales que prohíben la discriminación por motivos de embarazo o maternidad en muchos países hacen especial referencia al proceso de contratación⁷⁴³. La legislación de algunos países especifica además que la prohibición de trato discriminatorio, incluso por motivos de embarazo o maternidad, se aplica a las ofertas de empleo, a los criterios de selección de los solicitantes de empleo, así como a los procesos de designación⁷⁴⁴. Por ejemplo, el Gobierno del *Canadá* señala que la prohibición y la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación, que se enmarcan en gran medida en la legislación sobre derechos humanos, se aplican en lo que respecta a las ofertas de empleo, los formularios de solicitud y las entrevistas. Todas las leyes de derechos humanos del *Canadá* (directamente o por interpretación) prohíben la discriminación o el acoso por motivo de sexo/género (incluido el embarazo), y el estado civil o la situación familiar (estado civil en Quebec). En el *Brasil*, las empresas privadas tienen prohibido adoptar criterios subjetivos en los concursos de trabajo basados en la situación familiar o el estado de embarazo. En *Azerbaiyán*, *Belarús* y *Tayikistán*, los empleadores que se niegan a contratar a una mujer embarazada o con un hijo menor de 3 años tienen que dar una explicación por escrito de los motivos de la negativa, que puede ser recurrida ante los tribunales⁷⁴⁵.

740 Damian Grimshaw y Jill Rubery, *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57 (OIT, 2015), 37-39; OIT, *Maternity and Paternity at work*, 83.

741 OIT, *La protección de la maternidad en el trabajo: Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, 1999 (en adelante, «Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183»), cap. 4.

742 La «brecha de empleo asociada con la paternidad» consiste en la diferencia entre la relación empleo-población de las madres y los padres. Ha pasado de 41,1 a 42,8 puntos porcentuales. Por ejemplo, en *Eslovaquia*, la Comisión observa con preocupación que, en el marco de la Estrategia Nacional de Empleo hasta 2020, el Gobierno ha reconocido que la presencia de niños menores de 6 años en la familia reduce significativamente la tasa de empleo de las mujeres (menos del 40 por ciento), mientras que el empleo masculino aumenta (más del 83 por ciento). Véase OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 14; CEACR, Convenio núm. 156: *Eslovaquia*, observación, 2018.

743 Por ejemplo, *Alemania, Bulgaria, Finlandia, Francia, Hungría, Nueva Zelandia, Tayikistán y Zimbabwe*.

744 Por ejemplo, *Alemania, Bélgica, Brasil, Hungría y Suecia*.

745 De modo similar, el Gobierno de *Turkmenistán* indica que en su país está prohibido negarse a contratar a mujeres y reducir su salario por motivo de embarazo o por tener un hijo menor de 3 años (menor de 18 años en el caso de un hijo con discapacidad (art. 241 del Código del Trabajo)).

361. Sin embargo, en muchos países, a pesar de la existencia de las respectivas disposiciones legislativas, la discriminación en el empleo por motivo de maternidad, incluso en el acceso al empleo, sigue siendo un problema en la práctica. Según los informes, las madres tienen muchas menos probabilidades de ser recomendadas para la contratación o se les ofrece un salario inicial que es, por término medio, inferior al de las mujeres igualmente calificadas sin hijos⁷⁴⁶. En los países en los que las prestaciones por maternidad están financiadas total o parcialmente por los empleadores, esto suele dar lugar a que estos prefieran no contratar a mujeres jóvenes. Por ejemplo, en *Indonesia*, algunas empresas piden a las trabajadoras embarazadas que renuncien y vuelvan a solicitarlo después del parto para evitar el pago de las prestaciones por maternidad⁷⁴⁷. En *México*, los empleadores prefieren no contratar a mujeres con periodos de cotización cortos, ya que asumen toda la responsabilidad financiera de proporcionar la licencia de maternidad en los casos en que la trabajadora haya cotizado menos de 30 semanas durante los 12 meses anteriores⁷⁴⁸. La Confederación General de los Trabajadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN) (*Portugal*) denuncia que, a pesar de la legislación protectora de *Portugal*, en las entrevistas de trabajo se sigue preguntando con frecuencia a las mujeres sobre sus intenciones de casarse y/o tener hijos. Además, en algunos países sigue existiendo la práctica de exigir a las mujeres que firmen cartas de renuncia en blanco en el momento de la contratación para obligarlas a dejar el empleo en caso de embarazo⁷⁴⁹.

362. La Comisión recuerda que los Estados Miembros deben garantizar en la legislación y en la práctica que la maternidad no constituya una fuente de discriminación en el empleo, incluido el acceso al mismo. A este respecto, la Comisión insta a los Estados Miembros a que adopten las salvaguardias adecuadas, incluidas aquellas que permiten la plena aplicación de la legislación contra la discriminación, de modo que las mujeres que buscan un empleo, las que tienen un empleo y las que se reincorporan al mercado laboral estén protegidas en la práctica contra la discriminación basada en el embarazo o la maternidad. Estas disposiciones legislativas deben ir acompañadas de medidas de cumplimiento y control de la aplicación para garantizar una protección efectiva, incluidas las sanciones a los empleadores en caso de discriminación por motivos de maternidad, acompañadas de las indemnizaciones y sanciones adecuadas. El principio de solidaridad en la financiación de las prestaciones por maternidad es también esencial para promover la no discriminación en el trabajo: cuando no se exige a los empleadores que asuman el costo directo de las prestaciones por maternidad, se elimina un posible obstáculo al empleo de las mujeres en edad fértil⁷⁵⁰.

Retos para acceder al empleo debido a las responsabilidades familiares

363. Los trabajadores con responsabilidades familiares pueden enfrentarse a muchos obstáculos para pasar con éxito del hogar al trabajo, sobre todo en el caso de las mujeres, que siguen desempeñando la mayoría de las tareas familiares⁷⁵¹. La Confederación Sueca de Profesionales (TCO), la Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO) y la Confederación Sueca de Sindicatos (LO) (*Suecia*) y la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR) (*Federación*

746 OIT, *Breaking Barriers: Unconscious Gender Bias in the Workplace*, Nota de investigación de la Oficina de Actividades para los Empleadores, 2017, 7.

747 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *From Promises to Action: Addressing Discriminatory Social Institutions to Accelerate Gender Equality in G20 Countries*, Centro de Desarrollo de la OCDE, 2019, 128.

748 OCDE, *Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*, 2017, 103.

749 OCDE, *Women's Economic Empowerment in Selected MENA Countries: The Impact of Legal Frameworks in Algeria, Egypt, Jordan, Libya, Morocco and Tunisia*, Competitiveness and Private Sector Development, 2017, 109.

750 Véase el apartado 2.2 «Prestaciones de maternidad» del cap. VI.

751 Véase la Introducción, párrs. 25-26.

de Rusia) señalan que la falta de servicios de cuidado infantil puede suponer un impedimento para que las mujeres accedan a la formación y al empleo. La Recomendación núm.165 indica que el estado matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares no deberían constituir de por sí causas justificadas para denegar un empleo a un trabajador (párrafo 16). La Comisión recuerda que, aunque la denegación de empleo a un trabajador debido a sus responsabilidades familiares no se aborda en el Convenio núm. 156⁷⁵², la Comisión observó en su Estudio General de 1993 que los países que habían hecho de las «responsabilidades familiares» un motivo explícito de discriminación prohibido en todos los aspectos del empleo también incluían el acceso al empleo, lo que suponía un cambio significativo respecto a la situación que imperaba cuando se adoptaron los instrumentos⁷⁵³.

364. La Comisión observa que las disposiciones relativas a la discriminación basada en las responsabilidades familiares, el estado matrimonial o la situación familiar siguen abarcando cuestiones relacionadas con la contratación, los criterios de selección y las ofertas de empleo⁷⁵⁴. En *Francia*, está prohibido especificar la situación familiar de un candidato en una oferta de empleo⁷⁵⁵, mientras que en la *República de Corea* los empleadores no pueden establecer requisitos relativos al estado matrimonial de una candidata⁷⁵⁶. En *Viet Nam*, el artículo 40, 3), b) de la Ley de Igualdad de Género de 2006 prohíbe la negativa a contratar o la limitación de la contratación de trabajadores por estar criando a sus hijos.

365. La Comisión observa que también se han adoptado medidas de acción positiva en algunos países para promover la contratación de trabajadores con responsabilidades familiares. En *Bulgaria*, los artículos 53 y 53, a) de la Ley de Fomento del Empleo (2001) ofrecen incentivos a los empleadores para que contraten a personas desempleadas que sean padres solteros (o padres adoptivos) y/o madres con hijos menores de 3 años, así como a madres desempleadas con hijos de entre 3 y 5 años. Sin embargo, la Comisión observa que, por lo que parece, estos incentivos solo se ofrecen a las madres o a los progenitores solteros, y no a los padres⁷⁵⁷. En *Eslovaquia*, el Gobierno indica que, como resultado del proyecto «Trabajo y Familia», se crearán nuevos puestos de trabajo para los que solo se podrá contratar a personas con niños menores de 6 años, cubriéndose hasta el 90 por ciento de los gastos reales para los empleadores en estos casos, y hasta el 50 por ciento de los gastos reales para los empleadores que empleen a personas con niños de entre 6 y 10 años⁷⁵⁸.

366. La Comisión saluda la inclusión de elementos relacionados con la contratación y las ofertas de empleo en las disposiciones que prohíben la discriminación basada en las responsabilidades familiares, ya que son fundamentales para garantizar que los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares no se vean perjudicados en la etapa de contratación. La Comisión recuerda que las medidas que abordan la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares deben incluir tanto a los hombres como a las mujeres. Señala asimismo que, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse plenamente en el mercado de trabajo, es necesario garantizar que los procedimientos de contratación tengan en cuenta sus necesidades específicas.

752 OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 67.ª reunión, 1981, Actas Provisionales núm. 28, párrs. 160-162; Estudio General de 1993, párr. 119.

753 Estudio General de 1993, párr. 123.

754 Por ejemplo, *Bosnia y Herzegovina*, *Letonia* y *Portugal*.

755 *Francia* (arts. L. 1132-1 y L. 1142-1 del Código del Trabajo).

756 *República de Corea* (arts. 2, 1) y 7, 2) de la Ley de Igualdad en el Trabajo de 1987).

757 CEACR, Convenio núm. 156: *Bulgaria*, solicitud directa, 2018.

758 CEACR, Convenio núm. 156: *Eslovaquia*, observación, 2018.

Prohibición de las pruebas de embarazo o de preguntas sobre el tema del embarazo durante el proceso de contratación

367. La protección de las mujeres contra la discriminación en el proceso de contratación debe incluir medidas para evitar que los empleadores soliciten información a las posibles candidatas sobre sus planes de maternidad, lo que podría utilizarse de forma discriminatoria desalentando la contratación de mujeres en edad fértil. Estas prácticas discriminatorias, como las pruebas de embarazo obligatorias con fines relacionados con el empleo, siguen denunciándose, sobre todo en relación con determinadas categorías de trabajadoras vulnerables, como las trabajadoras migrantes, las trabajadoras domésticas y las trabajadoras del sector de la confección⁷⁵⁹.

368. Para combatir esta práctica, el artículo 9, 2) del Convenio núm. 183 prohíbe específicamente a los empleadores exigir a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo. Las pruebas de embarazo también han sido abordadas por la Comisión como una forma de discriminación por motivo de sexo en el contexto de su examen del Convenio núm. 111, en relación con el cual la Comisión observó la tendencia de varios países a prohibir explícitamente la exigencia de pruebas de embarazo como condición para el empleo⁷⁶⁰.

369. A este respecto, la Comisión observa que algunos Estados Miembros (24 según el estudio llevado a cabo por la OIT) han informado de la adopción de disposiciones explícitas que prohíben las pruebas de embarazo⁷⁶¹. Entre los ejemplos recientes se encuentra *Colombia*, donde la Ley 2114 de 2021 prohíbe a los empleadores exigir una prueba de embarazo como condición para el empleo o preguntar a las trabajadoras sobre sus planes de tener hijos⁷⁶². En *Chile*, los empleadores tienen prohibido exigir a las mujeres que buscan trabajo un certificado médico o someterse a un examen médico para verificar si están o no embarazadas⁷⁶³. En *Kiribati*, los empleadores tienen prohibido exigir a las trabajadoras que se sometan a exámenes médicos que incluyan la detección del embarazo como condición para el empleo⁷⁶⁴.

370. En algunos países, existe una prohibición más general de que los empleadores hagan preguntas o soliciten información sobre i) el embarazo o ii) la planificación familiar durante el proceso de contratación, que cubre la prohibición de las pruebas de embarazo⁷⁶⁵. En *Australia*, es ilegal pedir o exigir a una candidata a un puesto de trabajo que proporcione información, inclusive mediante la cumplimentación de un formulario, sobre su embarazo o posible embarazo⁷⁶⁶. En *Bélgica*, la jurisprudencia y los convenios colectivos prohíben a los empleadores hacer preguntas sobre el tema del embarazo a las solicitantes de empleo.

⁷⁵⁹ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 103.

⁷⁶⁰ Estudio Especial de 1996, párr. 171; Estudio General de 2012, párr. 784. Véase también, CEACR, Convenio núm. 111: *Nicaragua*, solicitud directa 2012; *Uruguay*, solicitud directa, 2021 (Ley núm. 1868 de 2011); *Venezuela (República Bolivariana de)*, solicitud directa, 2014.

⁷⁶¹ Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Francia, México, Montenegro, Nicaragua, Panamá, Portugal, República Democrática Popular Lao, Serbia y Venezuela (República Bolivariana de).

⁷⁶² Banco Mundial, *Women, Business and the Law 2022*, 2022, 29 (un [resumen ejecutivo](#) está disponible en español).

⁷⁶³ Chile (art. 194 del Código del Trabajo de 2020).

⁷⁶⁴ Kiribati (art. 111, 1) del Código de Empleo y Relaciones Laborales de 2015).

⁷⁶⁵ Por ejemplo, Bosnia y Herzegovina, Chequia, Eslovaquia, Eslovenia y Noruega.

⁷⁶⁶ Australia (art. 27 de la Ley de Discriminación Sexual de 1984).

371. En otros países, la prohibición de las pruebas de embarazo abarca también el periodo de empleo. Por ejemplo, en el *Brasil*, *Colombia* y *Nicaragua* se prohíbe a los empleadores exigir a una mujer que solicita un empleo que se someta a una prueba de embarazo o hacerla pasar por dicha prueba sin su consentimiento durante el transcurso del empleo⁷⁶⁷. En *Chile*, las pruebas de embarazo están prohibidas en relación con la conservación del empleo, los ascensos, la movilidad o la renovación del contrato⁷⁶⁸.

372. La Comisión saluda las disposiciones legislativas que prohíben a los empleadores solicitar o recabar información sobre el posible embarazo o futuros planes de familia de las solicitantes de empleo, que prohíben la exigencia de pruebas de embarazo durante el proceso de contratación y durante el periodo de empleo en general, y que protegen más ampliamente a las mujeres contra el trato discriminatorio durante el procedimiento de contratación.

373. La Comisión toma nota de que en algunos países existen excepciones a la prohibición general de realizar pruebas de embarazo, tal como permite el artículo 9, 2) del Convenio núm. 183⁷⁶⁹. Por ejemplo, en *Albania* están prohibidas las pruebas de embarazo antes de empezar a trabajar, excepto en los casos en que el trabajo se realice en condiciones que puedan afectar negativamente al embarazo o puedan perjudicar la vida o la salud de la madre o del niño⁷⁷⁰. En *Sudán del Sur*, un empleador no puede exigir una prueba de embarazo o un certificado de dicha prueba cuando una mujer solicita un empleo, excepto si el trabajo está prohibido o restringido para las mujeres embarazadas por ley, o si existe un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer embarazada⁷⁷¹.

374. La Comisión observa la existencia de un requisito general en algunos países de someterse a un examen médico antes de la contratación o de obtener un certificado médico para suscribir un contrato de trabajo⁷⁷². **En estos casos, la Comisión recuerda que no se debe exigir a las solicitantes de empleo que se sometan a una prueba de embarazo durante dichos reconocimientos médicos, salvo en el caso de trabajos prohibidos o restringidos para las mujeres embarazadas o lactantes en virtud de la legislación nacional o cuando exista un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del niño.** Por ejemplo, en *Colombia*, el Código Sustantivo del Trabajo exige a los empleadores que garanticen que la evaluación médica previa a la contratación no incluya una prueba de embarazo⁷⁷³.

375. La Comisión observa que siguen existiendo problemas en la aplicación del artículo 9, 2) del Convenio núm. 183. Según algunos estudios de la OIT, todavía hay 100 países en los que no está prohibida la práctica de exigir a las mujeres que se sometan a pruebas de embarazo, y 60 en los que no está explícitamente prohibida, pero está cubierta por otras leyes, incluidas las disposiciones pertinentes contra la discriminación. Solo el 8,9 por ciento de las madres potenciales de todo el mundo viven en los 24 países en los que las pruebas de embarazo están explícitamente prohibidas por ley⁷⁷⁴. A este respecto, la Comisión observa que varios Gobiernos se remiten a disposiciones generales que prohíben la discriminación por motivo de sexo o de género como medio para impedir que los empleadores exijan una prueba de

767 *Brasil* (art. 373-A(IV) del Decreto Legislativo de 1943 que aprueba la Consolidación de las Leyes del Trabajo); *Colombia* (art. 241A del Código Sustantivo del Trabajo); *Nicaragua* (art. 2 del Acuerdo Ministerial N° JCHG-005-05-07).

768 *Chile* (art. 194, 4) del Código del Trabajo).

769 Por ejemplo, *Colombia*, *Portugal* y *Serbia*.

770 *Albania* (art.105/a,1) del Código del Trabajo de 1995).

771 *Sudán del Sur* (art. 116, 4) del Código del Trabajo de 2017).

772 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm. 183: *Bulgaria*, solicitud directa, 2014; *Senegal*, solicitud directa, 2019.

773 *Colombia* (art. 241-1 del Código del Trabajo).

774 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 103.

embarazo⁷⁷⁵. Aunque estas disposiciones siguen siendo el núcleo de la legislación contra la discriminación, la Comisión observa que su redacción general puede conducir a una falta de seguridad jurídica y puede no equivaler a una prohibición efectiva de las pruebas de embarazo en la práctica. Por lo tanto, puede resultar necesario tomar más medidas para garantizar que las pruebas de embarazo estén explícitamente prohibidas por la legislación.

376. La Comisión señala además que, según estudios recientes, en el 91 por ciento de los países la legislación no prohíbe a los empleadores preguntar sobre la situación familiar durante los procesos de contratación, lo que puede dar lugar a un trato discriminatorio de las candidatas⁷⁷⁶. Es por ello por lo que en algunos países es frecuente la práctica de preguntar a las solicitantes de empleo sobre su posible o actual embarazo durante las entrevistas de trabajo y los procedimientos de contratación⁷⁷⁷. Por ejemplo, en *Francia*, el 42 por ciento de las candidatas jóvenes indicaron que los empleadores les habían preguntado sobre sus planes de embarazo⁷⁷⁸. En el *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*, tres cuartas partes de las madres encuestadas declararon que su situación de embarazo, conocida por el empleador, había afectado a sus posibilidades de éxito en las entrevistas de trabajo⁷⁷⁹. Asimismo, la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) (*República Dominicana*) han informado de que las pruebas de embarazo obligatorias para obtener o conservar un empleo son frecuentes en todas las empresas de la *República Dominicana*, especialmente en las empresas textiles y en los centros de llamadas del sector de la *maquila* (exportación)⁷⁸⁰. Más recientemente, estos sindicatos han denunciado que, aunque existen leyes y políticas públicas que prohíben la discriminación, se producen casos de discriminación en el trabajo, incluidos casos de «discriminación oculta», que pueden incluir la exigencia de pruebas de embarazo para determinados grupos de personas (en particular, las trabajadoras haitianas).

377. La Comisión considera que la práctica de pedir a las mujeres que buscan empleo o a las empleadas información sobre sus planes de tener hijos o solicitarles que se sometan a pruebas de embarazo constituye una forma grave de discriminación por motivo de sexo, prohibida por el Convenio núm. 111, y una violación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Observando esta tendencia con especial preocupación, la Comisión insta a los Gobiernos a que adopten sin demora todas las medidas necesarias para garantizar que las pruebas de embarazo obligatorias para conseguir o conservar un empleo estén explícitamente prohibidas tanto en la legislación como en la práctica en todos los casos, excepto los permitidos en virtud del artículo 9, 2) del Convenio núm. 183. También deberían tomarse medidas para concienciar sobre esta grave forma de discriminación por motivo de sexo.

⁷⁷⁵ Por ejemplo, el Gobierno de *Panamá* hace referencia a los principios constitucionales que prohíben la discriminación por motivo de sexo, mientras que el Gobierno de las *Islas Cook* indica que, aparte de la prohibición general de la discriminación, no existen otras medidas específicas al respecto. El Gobierno de *Armenia* indica que las pruebas de embarazo están prohibidas porque los empleadores solo pueden solicitar documentos relativos al estado de salud del solicitante de empleo para los puestos de trabajo para los que se requiere un examen médico inicial, según determina la legislación.

⁷⁷⁶ Katharine Christopherson *et al.*, *Tackling Legal Impediments to Women's Economic Empowerment*, documento de trabajo 22/37 del Fondo Monetario Internacional, 2022, 12.

⁷⁷⁷ CEACR, Convenio núm. 183: *Belice*, solicitud directa, 2009; *República Dominicana*, solicitud directa, 2020. La Comisión también ha observado la existencia de informes sobre pruebas de embarazo en: CEACR, Convenio núm. 111: *El Salvador*, observación, 2016; *Guatemala*, solicitud directa, 2020; *República Dominicana*, observación, 2016; *República Unida de Tanzania*, observación, 2021.

⁷⁷⁸ OCDE, *From promises to action*, 84.

⁷⁷⁹ Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido, *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage: Experiences of Mothers*, 2016, 159 y 165.

⁷⁸⁰ CEACR, Convenio núm. 111: *República Dominicana*, observación, 2016.

► 2. Garantizar la igualdad de oportunidades para progresar en el empleo y la ocupación

Recomendación núm. 111, párrafo 2, b), iii)

Recomendación núm. 165, párrafos 12 y 13

378. A través de su cobertura del acceso al empleo y a la ocupación, incluido el acceso a puestos de responsabilidad⁷⁸¹, el Convenio núm. 111 establece el derecho de toda persona a no ser objeto de discriminación en lo que respecta al ascenso obtenido en el marco de su empleo⁷⁸², tanto en el sector privado como en el público⁷⁸³. El párrafo 2, b), iii) de la Recomendación núm. 111 indica que la política nacional de igualdad adoptada en virtud del Convenio debe tener plenamente en cuenta el principio de igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas en lo que respecta al ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona. En relación con los trabajadores con responsabilidades familiares, al establecer en el artículo 3 el derecho de las personas con responsabilidades familiares a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación, el Convenio núm. 156 también abarca el ascenso en el empleo y la ocupación.

379. La igualdad de oportunidades en relación con el ascenso y el acceso a puestos de trabajo de mayor nivel es un elemento fundamental para lograr la igualdad de género en el trabajo y contribuye al éxito económico⁷⁸⁴. No obstante, parece que la infrarrepresentación de las mujeres en cargos superiores y directivos (segregación ocupacional vertical por motivo de sexo) continúa⁷⁸⁵. Según estudios de la OIT, en todo el mundo solo el 27,1 por ciento de las personas que ocupan cargos directivos y de liderazgo son mujeres, cifra que apenas ha cambiado en los últimos treinta años⁷⁸⁶. Las responsabilidades familiares, los estereotipos de género y una cultura corporativa masculina han sido identificados como las principales barreras que dificultan el liderazgo de las mujeres⁷⁸⁷. Los datos apuntan a la existencia de una «penalización en el liderazgo asociada a la maternidad», ya que las madres de niños de 0 a 5 años tienen los índices más bajos de participación en puestos de dirección y liderazgo, en comparación con sus homólogos masculinos y con los hombres y mujeres sin hijos pequeños. Estudios de la OIT también indican que, incluso cuando las mujeres y los hombres tienen que interrumpir su carrera para cuidar de sus hijos, los hombres no se ven necesariamente tan penalizados como las mujeres⁷⁸⁸. Además, los estereotipos y las normas de género pueden reforzar la idea de que las mujeres, a causa de su género, sus aspiraciones, sus preferencias, sus capacidades o el papel que se espera de ellas en la sociedad, incluido el cuidado de la familia, no son aptas para determinados trabajos⁷⁸⁹.

781 Estudio General de 1963, párr. 35; Estudio General de 1988, párr. 107.

782 Estudio General de 1988, párr. 108; Estudio Especial de 1996, párr. 103.

783 Estudio General de 1988, párr. 110.

784 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 30-32; OIT, *Las mujeres en la gestión empresarial*, 16-24.

785 A menudo se hace referencia a las dificultades que encaran las mujeres para acceder a esos puestos como el «techo de cristal». Del mismo modo, también se ha identificado el fenómeno del «techo de cristal gay» para las personas LGBTIQ+. Véase Gurcharan Sandhu, «*The Future of Work for LGBTI People*», en *The future of Diversity*, ed. Christiane Kuptsch y Éric Charest (Ginebra: OIT, 2021), 127.

786 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 31-32. Según dichos datos, en 2018, el porcentaje de mujeres que ocupaban cargos directivos y de liderazgo oscilaba entre el 11,1 por ciento en los Estados Árabes y el 39 por ciento en las Américas. Las Américas experimentó el mayor incremento en los 27 años (8,8 puntos porcentuales), y a continuación Asia y el Pacífico (4,8 puntos porcentuales) y Europa y Asia Central (3,7 puntos porcentuales). En África, el porcentaje de representación de las mujeres en los puestos más altos se aproxima al 20 por ciento.

787 OIT y Gallup, *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo*, 50; OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 44; OIT, *Las mujeres en la gestión empresarial*, 69.

788 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 41 y 73.

789 Estudio General de 2012, párr. 673.

2.1. Procedimientos de ascenso

380. Las políticas y los procedimientos de contratación, retención y ascenso que tienen en cuenta la perspectiva de género resultan los más eficaces para aumentar la representación femenina en los cargos directivos. Prácticas eficaces a este respecto incluyen el examen de los procedimientos de contratación y ascenso en función de los méritos y la limitación de los sesgos de género, la promoción de la diversidad de género y la inclusión dentro de la cultura de la empresa, en particular cuando van acompañadas de medidas como las modalidades de trabajo flexibles, que favorecen el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada para todos los trabajadores, y de la responsabilidad del personal directivo a la hora de respaldar y fomentar las medidas en favor de la diversidad de género⁷⁹⁰.

381. Además de las medidas para garantizar la igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo⁷⁹¹, los procedimientos de ascenso son fundamentales para abordar la segregación ocupacional vertical⁷⁹². La Comisión señala que muchas de las disposiciones que prohíben la discriminación por motivo de sexo se refieren específicamente a los ascensos o a la promoción profesional⁷⁹³. Varias disposiciones se refieren también a la discriminación basada en las responsabilidades familiares, el estado matrimonial y la situación familiar⁷⁹⁴, así como a la maternidad o el embarazo⁷⁹⁵.

382. Es importante garantizar que los requisitos y criterios de ascenso y selección no se basen en estereotipos de género y que se apliquen sin prejuicios de género, prestando especial atención a abordar la discriminación indirecta. La Comisión recuerda, en particular, que si bien el uso de criterios para la selección de las personas que pueden ser ascendidas (como el rendimiento, las calificaciones, los méritos, la antigüedad en el trabajo, la experiencia y la formación adquiridas, así como la capacidad para asumir las tareas del nuevo puesto) no debería dar lugar a diferencias discriminatorias, es necesario reexaminar la forma en que se tienen en cuenta dichos criterios para evitar la discriminación indirecta⁷⁹⁶. Así, por ejemplo, la Comisión ha observado que el énfasis en los «periodos de interrupción» y los métodos de cálculo de la antigüedad podrían afectar especialmente a las mujeres, ya que las interrupciones de su vida laboral debidas al embarazo o la maternidad no siempre se tienen en cuenta en el cálculo de la antigüedad⁷⁹⁷. La Comisión ha tomado nota a este respecto de las observaciones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) (*España*) de que la indicación en determinados convenios de que, «en caso de igualdad de aptitudes y capacidades, se elegirá a la persona con mayor antigüedad en la empresa», beneficia a los hombres, ya que las mujeres suelen incorporarse más tarde al mercado de trabajo y, además, tienen interrupciones en su carrera debido a su trabajo de cuidados no remunerado⁷⁹⁸. En algunos países, hay disposiciones específicas que rectifican este tipo de discriminación al exigir que

⁷⁹⁰ OIT, *Las mujeres en la gestión empresarial*, 77 y 81.

⁷⁹¹ A este respecto, la Comisión también se refiere la sección 1 del presente capítulo respecto al acceso a más y mejores empleos.

⁷⁹² Estudio General de 1988, párr. 110.

⁷⁹³ Por ejemplo, *Albania, Argelia, Australia, Austria, Bélgica, Benin, Bosnia y Herzegovina* (Federación de Bosnia y Herzegovina), *Brasil, Bulgaria, Burundi, Côte d'Ivoire, Dinamarca, Ecuador, Eslovaquia, Eslovenia, Francia, Granada, Guinea, Honduras, Islandia, Italia, Letonia, Macedonia del Norte, Marruecos, México, Montenegro, Namibia, Níger, Noruega, Países Bajos, Perú, Polonia, Portugal, Senegal, Serbia, Suecia, Suiza, Trinidad y Tabago, Türkiye, Venezuela* (República Bolivariana de) y *Yemen*.

⁷⁹⁴ Por ejemplo, *Australia, Bulgaria, Eslovaquia, Francia, Letonia, Mali, Macedonia del Norte, Noruega, Portugal, Suecia y Türkiye*.

⁷⁹⁵ Por ejemplo, *Australia, Bulgaria, Chile, Eslovaquia, Francia, Islandia, Lituania, Macedonia del Norte, Malí, Noruega, Países Bajos, Portugal y Serbia*.

⁷⁹⁶ Estudio General de 1988, párr. 109.

⁷⁹⁷ Estudio General de 1988, párr. 111; Estudio Especial de 1996, párr. 105; Estudio General de 2012, párr. 757.

⁷⁹⁸ CEACR, Convenio núm. 111: *España*, observación, 2018.

los periodos de ausencia del trabajo por causa de parto o embarazo se consideren periodos de empleo a efectos de posibles ascensos⁷⁹⁹.

383. Para lograr la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo profesional en el empleo y la ocupación, es indispensable garantizar que los procedimientos de ascenso apliquen criterios objetivos que no se basen en estereotipos de género ni los refuercen, a fin de evitar cualquier discriminación directa o indirecta derivada de la aplicación de dichos criterios.

384. También es probable que las diferencias en la promoción profesional, sobre todo entre hombres y mujeres, se deban a las dificultades para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Estudios de la OIT ponen de manifiesto que el requisito de disponibilidad constante (disponibilidad «en cualquier momento y en cualquier lugar») se considera a menudo un elemento de una carrera de alto nivel, especialmente con la conectividad digital actual⁸⁰⁰. Dado que las mujeres suelen asumir una parte desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado, a menudo tienen dificultades para conciliar las responsabilidades laborales y familiares cuando ocupan puestos directivos⁸⁰¹. Esta situación no ha mejorado con la pandemia de COVID-19, que ha exacerbado las desigualdades de género preexistentes en el mercado de trabajo y el desequilibrio entre mujeres y hombres en relación con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares⁸⁰². Cuando los hombres comparten la carga del trabajo de cuidados no remunerado de forma más equitativa con las mujeres, se encuentra una mayor proporción de mujeres en puestos directivos⁸⁰³. En este sentido, la adopción de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, como la disponibilidad de servicios de guardería y las subvenciones para el cuidado de los hijos de los trabajadores, así como las medidas que cubren el cuidado de los familiares de edad, con discapacidad o enfermos, contribuyen a que un mayor número de mujeres alcancen puestos de dirección y liderazgo⁸⁰⁴.

385. Las medidas para facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, y para promover un reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, son fundamentales en aras de construir un entorno propicio en el que las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares puedan disfrutar de una igualdad de oportunidades efectiva en el desarrollo y promoción profesionales.

386. Otros ejemplos de medidas para promover una mayor presencia de mujeres en puestos de alto nivel son los programas de tutoría y formación y el asesoramiento profesional para mujeres, los objetivos y las cuotas, las bases de datos de perfiles de las mujeres calificadas y las medidas para cambiar una cultura organizativa masculina, inclusive mediante actividades de sensibilización⁸⁰⁵. En el *Senegal*, la Guía revisada sobre los movimientos del personal de

799 Estudio General de 1988, párr. 111.

800 OIT, *Las mujeres en la gestión empresarial*, xiii y 68-69. Las organizaciones de trabajadores de Suecia (la Confederación Sueca de Profesionales (TCO), la Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO) y la Confederación Sueca de Sindicatos (LO)) también se refieren a estudios que muestran que las mujeres profesionales tienen menos probabilidades que los hombres de conseguir puestos de trabajo de nivel superior en el mercado de trabajo, debido a las expectativas de futuras ausencias del trabajo, y los hombres profesionales que se acogen a la licencia parental también tienen menos probabilidades en este sentido, lo cual está relacionado con la duración de su ausencia.

801 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 43-44; OIT, *Las mujeres en la gestión empresarial*, 66.

802 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 2022, 5.

803 Estudios de la OIT muestran que, al apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares a lo largo de su ciclo de vida, por ejemplo, a través del «modelo de empresa humanitaria» en el sector privado, también puede aumentar las oportunidades de las mujeres de alcanzar puestos de dirección y liderazgo. OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 84.

804 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 157; OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 83-84.

805 OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2019, 324-325; OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 73-74.

la educación incluye el establecimiento de una cuota del 10 por ciento de los puestos de responsabilidad para las mujeres y puntos de bonificación para las trabajadoras que soliciten dichos puestos. La Confederación Francesa de Ejecutivos - Confederación General de Personal Directivo (CFE-CGC) (*Francia*) también se refiere a la «Ley Rixain», que establece una cuota del 40 por ciento para los puestos directivos de las grandes empresas en Francia, cuyo incumplimiento está sujeto a una sanción monetaria. ***Una serie de medidas proactivas que promueven la presencia de mujeres en puestos de alto nivel y de dirección contribuyen a abordar la segregación vertical de género y son un elemento necesario para construir un entorno de trabajo propicio para lograr la igualdad efectiva de género en la promoción y el ascenso, ya que fomentan una cultura de trabajo inclusiva y con conciencia de género sin estigma para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, en particular en lo que respecta a la percepción de los roles de género respecto de los puestos de alto nivel y de dirección.***

2.2. Adquisición de competencias laborales, readaptación profesional y perfeccionamiento de las competencias para acceder a puestos de nivel superior

387. La Comisión también observa que la adquisición de competencias laborales, la readaptación profesional y el perfeccionamiento de las competencias revisten especial importancia, no solo para el acceso al empleo y la ocupación, sino también para que los trabajadores avancen en su vida laboral. La formación periódica y el aprendizaje permanente son fundamentales para que los trabajadores se mantengan al día de las nuevas competencias necesarias en un mundo del trabajo en constante evolución⁸⁰⁶. Garantizar la igualdad de oportunidades para la formación y la reeducación profesional durante el empleo conduce a una mayor igualdad en la promoción y el desarrollo profesionales⁸⁰⁷. Además de las medidas que exigen la igualdad de acceso a la educación y la formación, como se ha indicado anteriormente⁸⁰⁸, la Comisión observa que la legislación de algunos países también establece el derecho de los trabajadores a la reeducación profesional, la formación continua y el desarrollo profesional⁸⁰⁹.

388. En este sentido, es fundamental que se tengan en cuenta las necesidades particulares de los trabajadores con responsabilidades familiares. La Recomendación núm. 165 llama especialmente la atención sobre la importancia de la formación profesional durante el empleo para los trabajadores con responsabilidades familiares. El párrafo 13, indica que, siempre que sea posible, los trabajadores con responsabilidades familiares deberían tener a su alcance medios de formación profesional. A este respecto, la Comisión saluda las numerosas disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales relativas a las licencias de estudios⁸¹⁰. Los Gobiernos de *Guyana, Países Bajos, Saint Kitts y Nevis y Suriname* indican que las empresas pueden conceder licencias de estudios a través de sus políticas o convenios colectivos. La Comisión observa que, si bien estas medidas están normalmente a disposición de todos los trabajadores, incluidos los que tienen responsabilidades familiares, parecen escasas

806 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 91-96; OIT, *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo*, párr. 88.

807 Véase también Estudio General de 1988, párr. 110.

808 Véase la sección 1 del presente capítulo.

809 Por ejemplo, *Eslovenia, Jamaica y Qatar*.

810 Por ejemplo, *Arabia Saudita* (para exámenes), *Armenia, Camerún, Croacia, Ecuador, Egipto* (para exámenes), *Eslovenia* (para exámenes), *Georgia, Ghana, Grecia* (para formación supervisada por el Estado), *Guatemala, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Seychelles, Saint Kitts y Nevis, Tayikistán* (para exámenes), *Togo y Uruguay*.

las medidas específicas centradas en la concesión de estas licencias a los trabajadores con responsabilidades familiares. Por ejemplo, en *Austria*, los trabajadores pueden acordar con su empresa una licencia de estudios por un periodo de entre dos meses y un año para seguir un curso de formación profesional, o pueden acordar un trabajo a tiempo parcial por motivos de estudio. Los requisitos para percibir las prestaciones o subsidios correspondientes son menores para los trabajadores con responsabilidades respecto a hijos menores de 7 años, ya que se les exige un mínimo de 16 horas semanales de estudio, en lugar de las 20 horas semanales de los demás trabajadores.

389. Durante los trabajos preparatorios del Convenio núm. 156 y de la Recomendación núm. 165, algunos mandantes señalaron que a los trabajadores con responsabilidades familiares puede resultarles más difícil hacer uso del derecho a la licencia pagada de estudios, y que servicios como el cuidado de niños y las guarderías podrían facilitar su asistencia a dichos programas⁸¹¹. Por lo tanto, el párrafo 13 de la Recomendación pide que, en los países en los que existe una licencia de estudios remunerada, se adopten medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares beneficiarse de dicha licencia en igualdad de condiciones⁸¹². La Comisión toma nota, a este respecto, de que la Confederación Sueca de Profesionales (TCO), la Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO) y la Confederación Sueca de Sindicatos (LO) (*Suecia*) plantean preocupaciones similares en relación con la falta de acceso a la formación para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores con un empleo temporal (que suelen ser mujeres), así como la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC), la Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica (CGSLB), y la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) (*Bélgica*) en relación con el hecho de que son más los hombres que las mujeres los que se benefician de un permiso de formación remunerado.

390. *Teniendo en cuenta el papel central que desempeña la formación continua en la promoción y el ascenso profesionales, la Comisión observa que, en la práctica, para lograr la igualdad de oportunidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, se requieren medidas que faciliten la conciliación de las responsabilidades familiares con la formación profesional, de modo que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan aprovechar los servicios disponibles. La Comisión remite al capítulo VII para más información sobre estas medidas.*

811 OIT, *Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*, Informe VI (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 66.ª reunión, 1980 (en adelante, «Informe VI (2) sobre el Convenio núm. 156»), 39.

812 Estudio General de 1993, párr. 111.

► 3. Remuneración y condiciones de trabajo

Recomendación núm. 111, párrafo 2, b), v), 2, b), vi), y 2, d)

Recomendación núm. 165, párrafos 12 y 13

391. El artículo 1, 3) del Convenio núm. 111 se refiere a las condiciones de trabajo, y el párrafo 2, d) de la Recomendación núm. 111 indica que los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al fijar sus condiciones de trabajo⁸¹³. Varias leyes y reglamentos nacionales que prohíben la discriminación incluyen una referencia general a las condiciones de trabajo o de empleo⁸¹⁴.

392. Las condiciones de empleo abarcan una serie de elementos, como la remuneración por un trabajo de igual valor y las condiciones de trabajo (horas de trabajo, periodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST), así como medidas de seguridad social e instalaciones y prestaciones sociales proporcionadas en relación con el empleo). En lo que respecta a las condiciones de trabajo, la Comisión se refiere a los capítulos pertinentes que figuran a continuación, en los que se abordan cuestiones como las vacaciones, la ordenación del tiempo de trabajo, la protección de la SST y las prestaciones de la seguridad social.

3.1. Remuneración

393. Una parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres está vinculada con la segregación ocupacional por motivo de género (y, por consiguiente, la probabilidad de que se emplee a las mujeres en sectores de actividad y ocupaciones peor remunerados), y con las diferencias entre las carreras profesionales de las mujeres y de los hombres derivadas de la dificultad de conciliar las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares, en lugar de con la discriminación directa entre los hombres y las mujeres que realizan un trabajo de igual valor⁸¹⁵. En este sentido, las trabajadoras con hijos tienden a ganar menos que las mujeres sin hijos («penalización salarial por motivo de maternidad»), mientras que los padres tienen más probabilidades de recibir un mejor salario que los hombres sin hijos («brecha salarial por motivo de paternidad»)⁸¹⁶. Estudios de la OIT apuntan a que esta dinámica puede estar relacionada con una serie de factores, como la interrupción de la carrera profesional, la reducción de las horas de trabajo, las decisiones de contratación y ascenso con sesgo de género, la presión social que obliga a las mujeres a ser las principales cuidadoras y a los hombres a trabajar más horas como sostén de la familia, y una cultura de largas jornadas de trabajo que puede dar lugar a la estigmatización de los trabajadores que eligen modalidades de trabajo flexibles⁸¹⁷.

394. La Recomendación núm. 111 indica en el párrafo 2, b), v) que la política nacional de prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación debería tener en cuenta el principio de que todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades en relación con la remuneración por un trabajo de igual valor. La Comisión recuerda que el principio de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor está establecido en el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y remite a este respecto a sus estudios generales de 1986 y 2012 sobre dichos instrumentos.

⁸¹³ Estudio General de 1988, párr. 107.

⁸¹⁴ Por ejemplo, *Austria, Benin, Burundi, Cabo Verde, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Granada, Hungría, Letonia, Namibia, Serbia, Suriname* (proyecto de ley sobre la igualdad de trato en el trabajo), *Suiza y Türkiye*.

⁸¹⁵ Estudio General de 1988, párr. 118.

⁸¹⁶ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 41-43.

⁸¹⁷ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 40; Estudio General de 1988, párr. 118.

395. A diferencia de otros instrumentos sobre la igualdad de trato, las normas de la OIT van más allá de una referencia al «mismo» trabajo o a un trabajo «similar» al elegir el «valor» del trabajo como el punto de comparación. La noción de pagar a los hombres y las mujeres de conformidad con el valor de su trabajo exige la adopción de técnicas para medir y comparar objetivamente el valor relativo de los trabajos desempeñados. Dado que los hombres y las mujeres desempeñan con frecuencia diferentes trabajos que pueden ser valorados de diferentes maneras por las sociedades, una técnica que permita medir el valor relativo de los empleos con diferente contenido es fundamental para eliminar la discriminación en la remuneración de los hombres y las mujeres. Al comparar diferentes empleos que pueden ser de igual valor, pero reflejar segregación ocupacional por motivo de género, el Estudio General de 2012 pone énfasis en la importancia de aplicar evaluaciones objetivas de los empleos que estén exentas de prejuicios de género, y señala factores objetivos relacionados con los empleos, tales como las competencias/calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo⁸¹⁸.

396. En años recientes, los tribunales y el poder legislativo han reconocido cada vez más la importancia de los procesos de evaluación de los empleos como una manera de aplicar el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y de afrontar el reto que plantea la segregación ocupacional por motivo de género⁸¹⁹. ***La Comisión saluda el creciente interés en el proceso de evaluación de los empleos, y la mayor atención que se le presta, a fin de garantizar que el trabajo se remunere sin que exista discriminación de género.*** En relación con esto, la Comisión reconoce la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) dirigida por la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE, que tiene por objeto ayudar a las partes interesadas a reducir la brecha salarial por motivo de género y hacer realidad en todos los países y sectores la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, tal como se exige en la meta 8.5 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.

397. Como ya ha señalado la Comisión, la remuneración se menciona explícitamente en muchas leyes y reglamentos que prohíben la discriminación, normalmente en relación con la discriminación por motivo de sexo⁸²⁰. La Comisión observa además que, en algunos países, las disposiciones que abordan la discriminación basada en la maternidad, las responsabilidades familiares o el estado matrimonial también abarcan la discriminación en la remuneración⁸²¹. La Comisión toma nota de los estudios existentes que demuestran que la lucha contra las diferencias de remuneración vinculadas a la maternidad o a las responsabilidades familiares, como la brecha salarial por motivo de maternidad, está estrechamente vinculada a una serie de políticas y medidas, como la licencia parental protegida, el acceso a servicios de guardería, la flexibilidad laboral y la revalorización profesional del trabajo a tiempo parcial, un entorno cultural que favorezca el reparto equitativo del trabajo de cuidados no remunerado, unas normas fiscales y de prestaciones igualitarias y la aplicación de medidas de acción positiva en la contratación y la promoción⁸²².

818 Estudio General de 2012, párrs. 700 y 701.

819 Véase, por ejemplo, *Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health* [1993] IRLE 591, EC; *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte* (art. 65 de la Ley de Igualdad 2010); *Sudáfrica* (Repertorio de recomendaciones prácticas sobre igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (2015)).

820 Estudio General de 1988, párr. 119.

821 Por ejemplo, *Brasil, Eslovaquia, Georgia, Italia, Namibia y Suiza*.

822 Grimshaw y Rubery, *The Motherhood Pay Gap*. Véase también OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 71-72 y 240.

3.2. Medidas de seguridad social y servicios y prestaciones sociales

398. La Comisión recuerda que, en virtud del Convenio núm. 111, la prohibición de trato discriminatorio incluye las prestaciones o las condiciones para tener derecho a la seguridad social, la aplicación de regímenes legales o profesionales obligatorios o facultativos, las cuotas contributivas y el cálculo de las prestaciones⁸²³. A este respecto, la Comisión observa que varias disposiciones nacionales sobre la igualdad y la no discriminación cubren explícitamente la seguridad social o las prestaciones sociales⁸²⁴.

399. Sin embargo, siguen existiendo brechas en la cobertura de la seguridad social para las mujeres. Según estudios de la OIT, la cobertura de las mujeres por los sistemas de seguridad social integrales que incluyen toda la gama de prestaciones está 8 puntos porcentuales por detrás de la de los hombres. Estas brechas reflejan y reproducen las tasas de participación en la población activa de mujeres y hombres, los niveles más altos de trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal y empleo informal entre las mujeres, las brechas salariales por motivo de género y una parte desproporcionadamente mayor del trabajo de cuidados no remunerado. Las mujeres están más representadas en sectores y ocupaciones que tienen menos o ninguna cobertura, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo doméstico y el trabajo en la economía informal⁸²⁵. La Comisión subraya en este sentido la importancia de las medidas destinadas a promover la entrada de las mujeres en la economía formal, así como a garantizar que los trabajadores a tiempo parcial estén cubiertos por los regímenes de seguridad social y a facilitar su regreso al trabajo a tiempo completo.

400. En relación con las prestaciones de jubilación, los datos de que dispone la OIT sugieren que persisten grandes disparidades entre hombres y mujeres en cuanto a la cobertura de las pensiones de jubilación⁸²⁶. La Comisión recuerda que la diferencia de edad de jubilación entre hombres y mujeres puede ser discriminatoria, sobre todo cuando la cuantía de la pensión está vinculada a la duración de las cotizaciones, ya que las diferentes edades de jubilación hacen que las mujeres reciban pensiones más bajas que los hombres⁸²⁷. La Comisión saluda las medidas adoptadas en algunos países para reconocer y recompensar los periodos dedicados al cuidado de los hijos. Así, por ejemplo, la Comisión toma nota de que, en *España*, se ha establecido un complemento de pensiones contributivas con miras a reducir la brecha de género de las pensiones a menos del 5 por ciento, que está a disposición de las madres y los padres que puedan demostrar que las responsabilidades de cuidado de los hijos tras el nacimiento o la adopción de un hijo han afectado negativamente a sus contribuciones regulares⁸²⁸. En la *Argentina*, en virtud del Decreto 475/2021, las mujeres en edad de jubilación que no han cumplido los requisitos mínimos de cotización para beneficiarse de prestaciones de jubilación pueden añadir años de cotización a sus expedientes por cada hijo que hayan tenido o adoptado. La Confederación Sueca de Profesionales (TCO), la Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO) y la Confederación Sueca de Sindicatos (LO) (*Suecia*) indican que el progenitor que gana menos recibe una ayuda económica adicional para su pensión general durante los primeros 4 años del niño. **La Comisión alienta a los Gobiernos a que adopten las medidas necesarias, en cooperación con los interlocutores sociales, para garantizar que no haya discriminación directa o indirecta por motivo de sexo con respecto a la edad de jubilación en los sectores público y privado, y que la vida laboral de las mujeres no se acorte de forma discriminatoria.**

⁸²³ Estudio Especial de 1996, párr. 113; Estudio General de 2012, párr. 760. Véanse también el cap. VII más adelante.

⁸²⁴ Por ejemplo, *Bélgica, Benin, Côte d'Ivoire, Eslovenia, Georgia, Italia, Marruecos, Namibia, Türkiye y Yemen*.

⁸²⁵ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*, 2021, 19 y 60.

⁸²⁶ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 22-23.

⁸²⁷ CEACR, Convenio núm. 111: *Chile*, solicitud directa, 2018; *China*, solicitud directa, 2021; *Mongolia*, solicitud directa, 2021; *República Democrática Popular Lao*, solicitud directa, 2020; *Serbia*, observación, 2016; *Tailandia*, solicitud directa, 2021; *Viet Nam*, solicitud directa, 2021.

⁸²⁸ CEACR, Convenio núm. 156: *España*, observación, 2021.

► 4. Reincorporación al trabajo

[Convenio núm. 156](#), artículo 7

[Recomendación núm. 165](#), párrafos 12 y 14

[Convenio núm. 183](#), artículo 8, 2)

[Recomendación núm. 191](#), párrafo 5

401. Para promover la igualdad de género a lo largo del ciclo de empleo, es esencial abordar la reincorporación al trabajo tanto de las mujeres como de los hombres que han interrumpido su carrera para cuidar de los hijos o de otros familiares dependientes. Dado que las mujeres suelen asumir una mayor proporción del trabajo de cuidados no remunerado en la familia, las interrupciones de la carrera profesional resultantes suelen tener un mayor efecto sobre su progresión profesional y sus condiciones de trabajo. Además, estudios realizados indican que las normas de género en el contexto del matrimonio y el cuidado de personas afectan a la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Por ejemplo, las mujeres casadas desempleadas que forman parte de la población activa tienen muchas menos probabilidades de volver a trabajar que las mujeres solteras⁸²⁹. Por lo tanto, garantizar la reincorporación al trabajo tras estas interrupciones es un componente clave de la igualdad de género en el empleo y la ocupación.

4.1. Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto de trabajo equivalente tras la licencia de maternidad y parental

402. Una parte esencial de la protección del empleo de las mujeres consiste en garantizar que su ausencia durante la licencia de maternidad no tenga efectos adversos en la reanudación y continuación de su trabajo tras la licencia⁸³⁰. Las mujeres que se quedan embarazadas y se acogen a una licencia de maternidad o parental suelen enfrentarse a muchos obstáculos al volver al trabajo o reincorporarse a la plantilla. El derecho garantizado a reincorporarse al trabajo en el mismo puesto o en un puesto equivalente al finalizar la licencia de maternidad es importante para asegurar la permanencia y progresión de las mujeres en el trabajo remunerado tras el parto⁸³¹. Cuando no se garantiza ese derecho de reincorporación, las mujeres pueden verse en desventaja o retroceso en sus condiciones de trabajo y seguridad laboral. Por ejemplo, las madres suelen registrar una participación en el mercado de trabajo más baja y de relativamente baja calidad en comparación con las mujeres que no tienen personas a su cargo, y también en comparación con los hombres en general y los hombres con hijos⁸³². Además, las transiciones de las mujeres que tienen hijos a nuevos empleadores o a nuevos puestos de trabajo dentro del lugar de trabajo existente tienden a conllevar reducciones salariales y efectos acumulativos negativos a largo plazo respecto de sus salarios⁸³³.

829 ONU-Mujeres, *Familias en un mundo cambiante. El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020*, 2019, 122.

830 Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 49.

831 OIT, *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*, 64-65.

832 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 136.

833 OIT, *Maternity and Paternity at work*, 77.

Derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo tras la licencia de maternidad u otras licencias

403. Por lo tanto, las normas jurídicas que establecen el derecho a volver al mismo puesto de trabajo con el mismo salario, tal y como exigen las normas de protección de la maternidad, son fundamentales para abordar las desigualdades de género en el trabajo, y en particular la brecha de empleo por maternidad y la penalización salarial por maternidad⁸³⁴. El artículo 8, 2) del Convenio núm. 183 y el párrafo 5 de la Recomendación núm. 191 establecen explícitamente la garantía a la mujer del derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad⁸³⁵.

404. En muchos países, la legislación nacional establece explícitamente el derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad, de acuerdo con el Convenio núm. 183⁸³⁶. Un estudio reciente de la OIT muestra que este derecho está disponible a través de leyes de protección en 89 países, en los que vive el 48,7 por ciento de las madres potenciales. Cincuenta y seis de estos 89 países, en los que vive el 34,6 por ciento de las madres potenciales, garantizan el derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad⁸³⁷. Por ejemplo, en *Guatemala*, una mujer a la que se haya concedido la licencia de maternidad tiene derecho a volver al mismo puesto o a uno equivalente con la remuneración correspondiente a sus aptitudes, capacidad y competencia⁸³⁸. Del modo similar, en *Fiji* y *Vanuatu*, cuando una mujer que se reincorpora a su puesto de trabajo tras la licencia de maternidad debe ser nombrada para el mismo puesto o uno equivalente, pero también puede ser nombrada para un puesto superior⁸³⁹.

405. En muchos países, se garantiza el derecho de las trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo que ocupaban antes de su licencia, con la misma retribución, al finalizar la licencia de maternidad. Este es el caso en *Camboya*, *Malí* y *Túnez*, por ejemplo, donde las mujeres tienen derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo y/o a un puesto equivalente tras la licencia de maternidad. En otros países, este derecho se garantiza, más ampliamente, a los trabajadores que cuidan de un hijo, sea cual fuere el género del trabajador. Al respecto, en algunos países se garantiza el derecho de los trabajadores a reincorporarse al trabajo tras la licencia parental⁸⁴⁰. Del mismo modo, en *Irlanda*, tras el periodo en el que un trabajador ha estado ausente de su puesto de trabajo por motivo de una licencia de protección social, que incluye la licencia de maternidad, paternidad, la licencia parental y la licencia de adopción, el trabajador tiene derecho a volver al trabajo⁸⁴¹. ***La Comisión saluda esta práctica que contribuye a la igualdad de género, al permitir que tanto los hombres como las mujeres gocen del derecho a reincorporarse al trabajo tras un periodo de licencia para cuidar de un hijo.***

834 Esta cuestión también ha sido abordada por la Comisión al examinar la aplicación del Convenio núm. 111, cuando ha señalado que la discriminación basada en la maternidad está especialmente vinculada al despido o a la denegación de la reincorporación al trabajo tras la licencia de maternidad. Véase Estudio General de 2012, párr. 784.

835 Aunque los Convenios núms. 3 y 103 no contemplan específicamente el derecho de las mujeres con licencia de maternidad a volver a sus puestos anteriores, se considera un derecho implícito. Véase Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 55.

836 Por ejemplo, *Albania, Argelia, Australia, Bahamas, Brasil, Côte d'Ivoire, Croacia, España, Eswatini, Federación de Rusia, Francia, Grecia, Islandia, Iraq, Israel, Jamaica, Kenya, Kiribati, Malawi, Marruecos, Suriname, Viet Nam y Zambia*. Véase también OIT, *Maternity and Paternity at work*, 80-81.

837 Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 101. Según los datos disponibles, la región con la mayor proporción de madres potenciales (92,8 por ciento) que viven en países que garantizan el derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad parece ser las Américas.

838 *Guatemala* (art. 152, b) del Código del Trabajo).

839 *Fiji* (art. 101, 7) de la Ley de Relaciones Laborales de 2007); *Vanuatu* (art. 36, 4) de la Ley de Empleo de 1983).

840 Por ejemplo, *Albania, Burkina Faso, Croacia, Cuba, Chipre, Eslovaquia, Finlandia, Macedonia del Norte, Montenegro, Nueva Zelanda y Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*.

841 *Irlanda* (arts. 26 y 27 de la Ley de Protección de la maternidad de 1994).

406. En algunos países, la legislación permite a los empleadores ofrecer la posibilidad de reincorporarse a un puesto equivalente cuando no es posible que el trabajador se reincorpore al puesto que ocupaba previamente⁸⁴². Por ejemplo, en *Malta*, en los casos en los que ya no es posible volver al mismo puesto de trabajo por una razón válida, las trabajadoras tienen derecho a un puesto equivalente o similar que se ajuste a su contrato de trabajo original⁸⁴³. En *Finlandia*, si el mismo puesto o un puesto equivalente ya no está disponible, el empleador tiene que ofrecer a las trabajadoras que se reincorporan tras la licencia de maternidad otro trabajo correspondiente a su contrato de trabajo⁸⁴⁴.

407. Además, en ciertos países, al reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad, los salarios de las trabajadoras son objeto de ajustes en función de los aumentos generales de los salarios que se hayan producido durante su ausencia. Por ejemplo, en *Hungría* y *Francia*, tras la finalización de la licencia de maternidad, los salarios de las trabajadoras se ajustan en función de la evolución del salario medio anual de los trabajadores del mismo puesto o categoría profesional⁸⁴⁵. En *Lituania*, los empleadores tienen que garantizar a las trabajadoras que se reincorporan al trabajo tras una licencia de maternidad o paternidad la remuneración ajustada a la que habrían tenido derecho si hubieran seguido trabajando⁸⁴⁶. **La Comisión saluda la buena práctica observada en ciertos países en los que el derecho de las mujeres a reincorporarse al trabajo para ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto de trabajo equivalente, tras la licencia de maternidad, no solo se garantiza, sino que también va acompañado del mantenimiento de sus prestaciones de empleo acumuladas durante su periodo de licencia, tales como un incremento general del salario. La Comisión saluda, asimismo, las prácticas nacionales en las que este derecho se amplía y se otorga a cualquier progenitor tras un periodo de licencia para cuidar de un hijo, lo cual contribuye a la igualdad de género.**

408. La Comisión también saluda las disposiciones nacionales que exigen que se proporcione formación profesional a las trabajadoras tras su reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, o de otro tipo de licencias por motivo de responsabilidades familiares⁸⁴⁷. En *Bulgaria* y *Croacia*, los trabajadores que se reincorporan al trabajo tras una licencia de maternidad o paternidad tienen que recibir formación para actualizar sus competencias profesionales en caso de que se hayan instaurado cambios tecnológicos en el trabajo o cambios en los métodos de trabajo⁸⁴⁸. Del mismo modo, en *Francia*, las necesidades de formación de los trabajadores son evaluadas por su empleador cuando se reincorporan al trabajo tras la licencia parental⁸⁴⁹. En *Georgia*, tras una licencia de maternidad, paternidad o adopción, los trabajadores pueden solicitar participar en una formación profesional si es necesaria para el desempeño del trabajo en virtud del acuerdo de empleo y no impone una carga desproporcionada al empleador. La participación en dicha formación se incluye en el tiempo de trabajo y es remunerada.

842 Por ejemplo, *Croacia*, *Chequia*, *Eslovaquia*, *Jamaica*, *Macedonia del Norte*, *Montenegro*, *Polonia*, *Portugal* y *Vanuatu*.

843 *Malta* (Reglamento 11, 1) de SL 452.91).

844 *Finlandia* (cap. 4, art. 9 de la Ley de Contratos de Trabajo (55/2001)).

845 *Hungría* (art. 59 del Código del Trabajo de 2012); *Francia* (arts. L. 1225-26 y L. 1225-44 del Código del Trabajo).

846 *Lituania* (art. 31, 2) del Código del Trabajo).

847 Sin embargo, a pesar de la adopción de leyes que prevén la formación de los trabajadores que se reincorporan tras la licencia de maternidad o paternidad, en la práctica, según una encuesta mundial realizada a 600 empleadores, solo el 29 por ciento de las organizaciones han indicado que proporcionan formación a los directivos para apoyar a los trabajadores durante las licencias de maternidad o paternidad y el proceso de reincorporación al trabajo. Véase Panel de Alto Nivel del Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas, *Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment*, 2016, 34 (resumen ejecutivo en español: *No dejar a nadie atrás: Un llamado a la acción sobre la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres*).

848 *Bulgaria* (art. 15, 2) de la Ley de Protección contra la Discriminación de 2003); *Croacia* (art. 36, 3) del Código del Trabajo de 2014).

849 *Francia* (art. L. 6315-1 de la Código del Trabajo).

409. La Comisión saluda como ejemplos de buenas prácticas las legislaciones nacionales que reconocen la importancia de la formación profesional y actualizada para los trabajadores que se reincorporan al mercado de trabajo tras la licencia de maternidad, parental o de adopción, y considera que contribuyen a la igualdad de género en el trabajo o el empleo, ya que permiten a las mujeres subsanar las carencias de cualificación que puedan haber adquirido durante su ausencia debido a la licencia de maternidad y paternidad e invertir en la promoción profesional.

410. Sin embargo, la Comisión observa que en un gran número de países sigue sin protegerse de manera adecuada el derecho de las mujeres a reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad. Un estudio de la OIT concluyó que, en 2021, de los 184 países para los cuales existe información disponible, 95 siguen sin tener disposiciones legales que garanticen el derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto de trabajo equivalente. Esto significa que el 51,3 por ciento de las madres potenciales viven en países en los que no se garantiza el derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto de trabajo equivalente tras la licencia de maternidad⁸⁵⁰.

411. Además, en ciertos países, las mujeres tienen la obligación de pagar una cuota de rescisión de contrato o a devolver los salarios percibidos durante su licencia si no se reincorporan al trabajo tras la licencia de maternidad, o si renuncian a él en un plazo determinado después de haberse acogido a la licencia. Por ejemplo, en *Malta*, si una mujer dimite sin causa justificada y suficiente en los seis meses siguientes a su reincorporación al trabajo, tiene que devolver al empleador una cantidad equivalente al salario percibido durante la licencia de maternidad⁸⁵¹. En las *Islas Salomón*, si una trabajadora que ha recibido los salarios debidos durante la licencia de maternidad o una licencia adicional no se reincorpora al trabajo sin una causa razonable, se considera que ha abandonado el empleo sin el debido preaviso y está obligada a pagar al empleador una cantidad equivalente a los salarios debidos durante el periodo de preaviso de un mes⁸⁵². En *Afganistán*, si una trabajadora no se reincorpora al trabajo en los cinco días siguientes a la finalización de la licencia de maternidad, se considera abandono del puesto de trabajo y pierde el derecho a las prestaciones por maternidad⁸⁵³. **La Comisión subraya que la reincorporación al trabajo tras la licencia de maternidad es un derecho que las mujeres pueden ejercer libremente, sin coacción alguna, y que no es una obligación. A este respecto, la Comisión considera que condicionar el pago de salarios o prestaciones durante la licencia de maternidad a que la mujer se reincorpore al trabajo, o imponer sanciones económicas a las mujeres que no lo hagan, es discriminatorio y un impedimento para la igualdad de género, y por tanto contrario a las normas de la OIT.**

412. En algunos países, aunque se establece el derecho a volver al mismo puesto que tenía la trabajadora antes de acogerse a la licencia de maternidad, no se especifica la posibilidad de volver a un puesto similar o equivalente. Por ejemplo, en *Sudán del Sur*, tras la licencia de maternidad, una trabajadora solo tiene derecho a volver al puesto que ocupaba inmediatamente antes de la baja por maternidad⁸⁵⁴.

413. La Comisión observa además que siguen existiendo problemas en cuanto a la aplicación en la práctica de las legislaciones nacionales que establecen el derecho a volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente tras la licencia de maternidad o parental. En *Serbia*, la Comisión ha observado que, si bien el Gobierno explicó que las trabajadoras se

850 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 101. El informe añade, que una gran mayoría de las madres potenciales no gozan de protección del empleo en África (el 71,8 por ciento) y en los Estados Árabes (el 74,9 por ciento), y las mujeres que viven en *Côte d'Ivoire*, *Iraq*, *Kenya*, *Marruecos* y *Sudán del Sur* son excepciones notables.

851 *Malta* (art. 36, 20) de la Ley de Empleo y Relaciones Laborales (cap. 452) de 2002).

852 *Islas Salomón* (art. 43, 2) de la Ley del Trabajo (cap. 73) de 1981).

853 *Afganistán* (art. 54, 3) de la Ley del Trabajo de 2007).

854 *Sudán del Sur* (art. 64, 6) de la Ley del Trabajo).

reincorporan a sus puestos tras la licencia de maternidad o parental, la Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia (CATUS) (*Serbia*) indicó que, en la práctica, las mujeres que se reincorporan al trabajo tras la licencia de maternidad se enfrentan a una reducción salarial, que aparece en una cláusula adicional de su contrato de trabajo, por haber perdido la capacidad de trabajo que habrían adquirido si no hubieran estado ausentes⁸⁵⁵. Al examinar la aplicación de los Convenios núms. 111 y 156 en *Grecia*⁸⁵⁶, la Comisión tomó nota de las alegaciones de que las madres trabajadoras que regresan de su licencia de maternidad sufren cambios en detrimento de sus condiciones de trabajo, en particular en el caso de las mujeres que ocupan puestos de alto nivel, y solicitó información sobre las medidas adoptadas para garantizar la protección efectiva de las mujeres (tales como actividades de sensibilización para los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones sobre los derechos de las trabajadoras en relación con el embarazo y la maternidad). La Cámara Federal del Trabajo (BAK) (*Austria*) indica que, aunque los principios de los instrumentos de la OIT se han aplicado en gran medida a través de la legislación nacional, siguen existiendo ámbitos en los que es necesario introducir mejoras, ya que, en la práctica, existen algunos casos de discriminación contra los trabajadores que optan por trabajar a tiempo parcial tras su reincorporación al trabajo después de la licencia parental, y la cuantía de las indemnizaciones concedidas por los tribunales no es suficientemente disuasoria.

414. La Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 8, 2) del Convenio núm. 183, debe garantizarse a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad, y que la aplicación de dicha disposición del Convenio debe garantizarse en la legislación y en la práctica. A este respecto, la Comisión alienta a los Estados Miembros a que, además de la legislación apropiada, adopten medidas prácticas, tales como actividades de sensibilización y sanciones suficientemente disuasorias para garantizar este derecho a las mujeres que deseen volver al trabajo tras la licencia de maternidad y/o parental.

Mantenimiento de los derechos relacionados con el empleo durante la licencia de maternidad

415. No se debe penalizar a las mujeres por acogerse a una licencia de maternidad. De conformidad las normas de protección de la maternidad de la OIT, los derechos de seguridad social de las mujeres deben mantenerse durante su ausencia del trabajo el tiempo que dure su licencia⁸⁵⁷. Como se subraya en el informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, el derecho de las mujeres asalariadas a ser reincorporadas a su trabajo anterior no basta por sí mismo para evitar que la función procreadora de las mujeres se convierta en un obstáculo para la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato; la ausencia de las mujeres durante su licencia de maternidad o paternidad no debe dar lugar a la pérdida o reducción de sus derechos y prestaciones con arreglo a su contrato de trabajo. Lo contrario no haría más que agravar las diferencias, a menudo considerables, entre hombres y mujeres asalariados⁸⁵⁸.

416. El párrafo 5 de la Recomendación núm.191 señala, por consiguiente, que el periodo de licencia a que se refieren los artículos 4 y 5 del Convenio debería considerarse como periodo de servicio a efectos de la determinación de sus derechos. En la legislación de varios países, el periodo de la licencia de maternidad se considera un periodo de servicio en lo que respecta a la determinación de los derechos laborales de las trabajadoras afectadas. Por ejemplo, en

855 CEACR, Convenio núm. 183: *Serbia*, solicitud directa, 2013.

856 CEACR, Convenio núm. 111: *Grecia*, solicitud directa, 2021; Convenio núm. 156: *Grecia*, observación, 2021.

857 Véase también la sección 2 del presente capítulo.

858 Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 57.

Albania, Bulgaria, Croacia, Estonia, Lituania, Montenegro y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte la legislación nacional establece que la mujer trabajadora tiene derecho a beneficiarse de todas las mejoras en las condiciones de empleo que hubiera recibido durante su ausencia. En *Argelia, Armenia, Camboya, Ghana y Nueva Zelandia*, el periodo de la licencia de maternidad se considera un periodo de trabajo cuando se determina la duración de las vacaciones anuales. La licencia de maternidad también cuenta como servicio completo en *Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, la República Islámica del Irán y Tayikistán*.

417. En *Australia* está prohibido denegar ascensos o cualquier otro beneficio en el empleo por motivos de embarazo o posible embarazo, lactancia o responsabilidades familiares⁸⁵⁹. En el *Japón* se prohíbe el trato discriminatorio a las trabajadoras por motivos de embarazo o parto, incluidos los descensos de categoría, las reducciones salariales y los traslados desfavorables⁸⁶⁰. En *Trinidad y Tabago*, no se debe privar a una trabajadora en licencia de maternidad de la oportunidad de ser considerada para un ascenso al que pueda optar, y que pueda surgir durante su periodo de licencia⁸⁶¹.

418. El mantenimiento de las prestaciones relacionadas con el empleo también puede consistir en el derecho a continuar en el mismo trabajo sin perder los derechos de antigüedad⁸⁶². En *Zimbabwe*, los derechos de antigüedad y ascenso, así como otras prestaciones y derechos habituales, continúan durante todo el periodo de la licencia⁸⁶³. En *Chipre*, la licencia de maternidad no puede afectar negativamente a la antigüedad de la trabajadora ni a su derecho a un ascenso o a la reincorporación al trabajo que realizaba antes de acogerse a la licencia, o a otro trabajo similar con el mismo nivel de remuneración o de remuneración y prestaciones⁸⁶⁴. En *Filipinas*, aunque las trabajadoras que reciben prestaciones por maternidad pueden ser trasladadas o reasignadas, esto no debe implicar una reducción de categoría, estatus o salario⁸⁶⁵.

419. *La Comisión saluda las disposiciones legislativas adoptadas en muchos países que mantienen los derechos laborales de las trabajadoras durante su licencia de maternidad. La Comisión alienta a los Estados Miembros a que sigan adoptando medidas para garantizar, en la legislación y en la práctica, que las trabajadoras que se reincorporen al trabajo tras una licencia de maternidad no se enfrenten a la pérdida o la reducción de los derechos y las prestaciones previstos en su contrato de trabajo.*

4.2. Reincorporación al trabajo después de acogerse a otros tipos de licencia relacionadas con el cuidado de personas

420. La necesidad de facilitar y apoyar la reincorporación al trabajo no solo se plantea en relación con las licencias de maternidad y paternidad, sino también, de forma más general, con las ausencias relacionadas con las responsabilidades familiares. En muchos países, si bien el objetivo es mantener a los trabajadores con responsabilidades de cuidado vinculados al mercado de trabajo mediante la concesión de licencias y otras medidas de flexibilidad, sigue siendo un reto garantizar la utilización equitativa de estas medidas. Las mujeres siguen representando una gran proporción de los beneficiarios de las licencias por motivos familiares,

⁸⁵⁹ *Australia* (art. 14, 2) de la Ley sobre Discriminación Sexual de 1984).

⁸⁶⁰ *Japón* (art. 9 de la Ley para garantizar, entre otras cosas, la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo).

⁸⁶¹ *Trinidad y Tabago* (art. 20 de la Ley de Protección de la Maternidad).

⁸⁶² Por ejemplo, *Bahamas, Brasil, Chipre, España, Filipinas, Jamaica, Kiribati y Vanuatu*.

⁸⁶³ *Zimbabwe* (art. 18, 7) del Código del Trabajo de 1984).

⁸⁶⁴ *Chipre* (art. 7 de la Ley del Protección de la maternidad de 1997).

⁸⁶⁵ *Filipinas* (regla IV, arts. 8 y 9, del Reglamento de la RA 11210).

mientras que el hecho de que los hombres se acojan a este tipo de licencias suele conllevar una mayor reducción de los ingresos familiares (debido a la diferencia salarial entre hombres y mujeres) y, además, los hombres suelen enfrentarse al temor de ser estigmatizados en el lugar de trabajo o a una desventaja en su carrera debido a factores sociales⁸⁶⁶. Garantizar que los trabajadores que se ausentan por responsabilidades familiares puedan reincorporarse a la fuerza de trabajo es clave no solo para evitar la discriminación, sino también para que tanto hombres como mujeres puedan hacer uso de esa licencia sin temor a no poder volver a trabajar, y en consecuencia contribuye a una distribución más equitativa del trabajo de cuidados no remunerado.

421. La Comisión observa que, además de las medidas generales relativas al acceso al empleo y a la ocupación⁸⁶⁷, se han adoptado otras medidas más específicas a nivel nacional para facilitar la reincorporación al trabajo tras una licencia relacionada con las responsabilidades familiares. Las medidas comprenden el aprendizaje permanente para ayudar a los trabajadores que se reincorporan al trabajo después del parto, tras un periodo de licencia parental o como consecuencia del desempleo de larga duración debido a las responsabilidades de cuidado no remunerado en el entorno familiar⁸⁶⁸. A este respecto, las leyes y reglamentos de algunos países establecen el derecho de los trabajadores a recibir la formación necesaria para desempeñar su trabajo cuando se reincorporan después de su licencia, inclusive cuando dicha formación es necesaria debido a los avances tecnológicos⁸⁶⁹.

422. En algunos países, las medidas adoptadas para ayudar a las madres y a los trabajadores con responsabilidades familiares a reincorporarse al trabajo incluyen el apoyo a la iniciativa empresarial y medidas para facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares⁸⁷⁰. El acceso a los servicios e instalaciones de cuidado de niños, así como a los servicios de cuidado de otras personas dependientes, es también clave para que los trabajadores puedan reincorporarse al trabajo⁸⁷¹. En *Bulgaria*, el programa «De vuelta al trabajo» proporciona atención gratuita a los niños de hasta 3 años, favoreciendo así la vuelta al trabajo de las madres con hijos pequeños⁸⁷². En *Chequia*, los proyectos dirigidos a las mujeres que se reincorporan al trabajo después de una ausencia debida al cuidado de los hijos o de familiares, incluyen reeducación profesional y apoyo a la iniciativa empresarial, así como el fomento de la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, inclusive mediante incentivos para que los empleadores adopten medidas favorables a la familia y la provisión de servicios de guardería⁸⁷³. En la *Federación de Rusia*, tras la adopción del Decreto Presidencial núm. 606 de 2012, se han adoptado medidas para ofrecer formación o reeducación profesional a las mujeres que se hayan acogido a una licencia para cuidar de sus hijos de hasta 3 años⁸⁷⁴.

423. La Comisión observa que en algunos países también se fomenta la vuelta al trabajo mediante prestaciones sociales. En *España*, la Ley 6/2017 de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, establece una reducción de las cuotas de seguridad social de los trabajadores por cuenta propia durante doce meses si se reincorporan al trabajo en los dos años siguientes a la fecha de interrupción de su actividad⁸⁷⁵. En *Finlandia*, el subsidio parcial para el cuidado

⁸⁶⁶ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 152.

⁸⁶⁷ Garantizar el retorno y la reintegración de los trabajadores tras la licencia está intrínsecamente ligado a medidas más generales para promover el acceso al empleo y la ocupación. Véase también la sección 1 del presente capítulo.

⁸⁶⁸ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 93.

⁸⁶⁹ Por ejemplo, *Croacia, Portugal y República de Corea*.

⁸⁷⁰ Por ejemplo, *Austria y República de Corea*. Véase también Estudio General de 1988, párr. 182.

⁸⁷¹ CEACR, Convenio núm.156: *Federación de Rusia*, solicitud directa, 2019.

⁸⁷² CEACR, Convenio núm. 111: *Bulgaria*, solicitud directa, 2017.

⁸⁷³ CEACR, Convenio núm. 111: *Chequia*, solicitud directa, 2012.

⁸⁷⁴ CEACR, Convenio núm.156: *Federación de Rusia*, solicitud directa, 2018.

⁸⁷⁵ CEACR, Convenio núm. 156: *España*, solicitud directa, 2022.

de los hijos fue sustituido en 2014 por un subsidio flexible para el cuidado de los hijos que aumenta la cantidad que reciben los padres con hijos menores de 3 años que trabajan a tiempo parcial⁸⁷⁶. En *Hungría*, el programa GINOP 5.3.11 ofrece una asignación mensual para el cuidado de niños en la familia o en el lugar de trabajo en los casos en los que no ha sido posible colocar al niño en una guardería por limitaciones de capacidad, y ofrece becas para que los padres que crían a sus hijos pequeños participen en una formación para actualizar sus conocimientos y habilidades con el fin ayudarles en su reincorporación al trabajo y mejorar su empleabilidad. En *El Salvador*, las medidas adoptadas incluyen la modificación de los criterios de elegibilidad para la concesión de becas a las mujeres que han tenido que retrasar sus estudios por razones de maternidad, el levantamiento de la prohibición de acceso de las mujeres a la educación por motivo de embarazo, y la organización de centros de salud que prestan atención por la noche⁸⁷⁷.

424. Varios Gobiernos también han informado de que, durante las licencias relacionadas con las responsabilidades familiares, los trabajadores mantienen los derechos relacionados con el empleo y su tiempo de licencia se tiene en cuenta para la cobertura y las prestaciones de la seguridad social⁸⁷⁸. En *Croacia*, donde la duración previa del empleo es relevante para adquirir determinados derechos, los periodos de trabajo a tiempo parcial, de jornada reducida o de licencia por intensificación del cuidado de los hijos o para cuidar a un hijo con problemas de desarrollo graves se contabilizan como trabajo a tiempo completo⁸⁷⁹.

425. La Comisión observa que la información estadística sobre el número de trabajadores que se reincorporan al trabajo después de una licencia de maternidad o de otro tipo relacionada con la familia, o que se benefician de una formación para facilitar su reincorporación al trabajo, puede ayudar a evaluar los progresos realizados y las dificultades encontradas en relación con la aplicación del Convenio núm. 156. La Comisión ha solicitado dicha información al examinar la aplicación del Convenio⁸⁸⁰. La Comisión ha tomado nota de las estadísticas facilitadas por el Gobierno de *Finlandia*, que indican que las madres se acogen a una licencia parcial para el cuidado de los hijos en el 80 por ciento de los casos después de haber disfrutado de una licencia parental, y luego solicitan la prestación por cuidado de los hijos en el hogar, y que el trabajo a distancia es más común para los hombres que para las mujeres⁸⁸¹. También ha tomado nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno de la *República de Corea* sobre el número de beneficiarios y los cursos ofrecidos, incluidos los nuevos cursos de educación y formación profesional para ayudar a las mujeres con carreras interrumpidas a conseguir un trabajo decente en nuevos campos⁸⁸².

426. La Comisión recuerda que las medidas que abordan las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares deben estar disponibles para los hombres y las mujeres trabajadores en igualdad de condiciones y subraya la importancia de las evaluaciones periódicas de la eficacia de los programas para ayudar a todos los trabajadores, hombres y mujeres, a conciliar las responsabilidades laborales y familiares.

⁸⁷⁶ CEACR, Convenio núm. 156: *Finlandia*, solicitud directa, 2019.

⁸⁷⁷ CEACR, Convenio núm. 156: *El Salvador*, solicitud directa, 2017.

⁸⁷⁸ Por ejemplo, *Côte d'Ivoire* y *Chipre*.

⁸⁷⁹ *Croacia* (art. 32 de la Ley del Trabajo).

⁸⁸⁰ CEACR, Convenio núm. 156: *Croacia*, solicitud directa, 2020; *Finlandia*, solicitud directa, 2019; *Francia*, solicitud directa, 2019; *Macedonia del Norte*, solicitud directa, 2013; *Montenegro*, solicitud directa, 2012 y 2017; *República de Corea*, solicitud directa, 2019; *Serbia*, solicitud directa, 2017.

⁸⁸¹ CEACR, Convenio núm. 156: *Finlandia*, solicitud directa, 2019.

⁸⁸² CEACR, Convenio núm. 156: *República de Corea*, solicitud directa, 2019.

► 5. Protección contra la terminación de la relación de trabajo

[Recomendación núm. 111](#), párrafo 2, *b*), iv)

[Convenio núm. 156](#), artículo 8

[Recomendación núm. 165](#), párrafos 15 y 16

[Convenio núm. 183](#), artículo 8, 1)

5.1. Terminación de la relación de trabajo por motivo de sexo y de género

427. El Convenio núm. 111 establece un marco general de protección contra la discriminación, inclusive en relación con la terminación de la relación de trabajo. Más concretamente, al abarcar el «empleo y la ocupación», el instrumento cubre la «seguridad en el empleo», a saber, la garantía de que no tendrán lugar despidos por motivos discriminatorios, sino que deberán justificarse por motivos relacionados con la conducta del trabajador, su capacidad o facultad de llevar a cabo sus funciones, o imperativos de gestión de la empresa⁸⁸³. Esto se refiere a todos los motivos reconocidos en el artículo 1, 1), *a*) del Convenio núm. 111, incluido el «sexo», así como a cualquier motivo adicional que pueda reconocerse de conformidad con el artículo 1, 1, *b*) del Convenio núm. 111, y el artículo 8, 1) del Convenio núm. 183. La Comisión también recuerda que el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), establece en su artículo 5, *d*) que el sexo, el estado matrimonial, las responsabilidades familiares y el embarazo, entre otros, no constituyen causa justificada para la terminación de la relación de trabajo⁸⁸⁴.

428. En un número considerable de países, la discriminación por razón de sexo está prohibida respecto de la terminación de la relación de trabajo⁸⁸⁵. En otros países, la legislación establece que el despido discriminatorio, o las disposiciones de los convenios colectivos que lo permiten, se considerarán nulos⁸⁸⁶. En varios países también se prevé una protección específica contra el despido para las víctimas de la violencia de género, como en *España*, donde el despido de una víctima de la violencia de género debido a que esta solicita protección judicial se considera nulo.

429. La Comisión señala además que, en el caso de los despidos colectivos, la protección contra la discriminación debe abarcar la discriminación tanto directa como indirecta que afecta a categorías de personas caracterizadas por uno de los motivos contemplados en el Convenio núm. 111. Por ejemplo, la Comisión ha examinado anteriormente la discriminación indirecta que puede derivarse de la aplicación de normas aparentemente neutras de «último en entrar, primero en salir», o de la aplicación de criterios basados en las aptitudes profesionales o la antigüedad, en especial en los casos en que las mujeres tienen normalmente menos antigüedad que los hombres. También ha tomado nota, por ejemplo, de que las normas que establecen que los trabajadores que no son cabezas del hogar deberían ser declarados prescindibles podrían ser discriminatorias al considerar la importancia concedida a la idea de que los ingresos de las mujeres son «ingresos complementarios» en el hogar en el que los hombres de ese hogar también trabajan⁸⁸⁷. Si bien estas normas parecen neutras en lo que

883 Estudio General de 1988, párr. 112; Estudio Especial de 1996, párr. 106.

884 Estudio General de 1988, párr. 158; Estudio Especial de 1996, párr. 107.

885 Por ejemplo, *Albania, Austria, Bélgica, Benin, Bosnia y Herzegovina, Cabo Verde, Côte d'Ivoire, Granada, Letonia, Marruecos, Namibia, Suriname y Suiza*.

886 Por ejemplo, *Eslovenia, España y Perú*.

887 Estudio General de 1998, párr. 113; Estudio Especial de 1996, párr. 108.

al género se refiere a primera vista, dado que las mujeres están desproporcionadamente afectadas por su aplicación, en parte debido al impacto de las responsabilidades familiares en sus patrones de empleo, debería considerarse el impacto discriminatorio que puede tener la aplicación estricta de estas normas. Con este fin, la decisión debe tomarse utilizando criterios de selección objetivos y equitativos que tengan en cuenta el impacto indirecto en las mujeres, así como los intereses de la empresa. A este respecto, la Comisión considera que una legislación que establezca proporciones cuantitativas entre hombres y mujeres en el contexto de despidos colectivos es fundamental para evitar la discriminación directa o indirecta por motivo de sexo⁸⁸⁸.

5.2. Prohibición del despido por motivos relacionados con la maternidad

430. La protección del empleo en relación con la maternidad se refiere al derecho de una trabajadora a no perder su puesto de trabajo durante el embarazo o la licencia de maternidad, incluido el periodo posterior a su reincorporación al trabajo. Garantizar a las mujeres embarazadas y a las madres jóvenes que no perderán su puesto de trabajo por estar embarazadas, por estar de baja por maternidad o porque acaban de tener un hijo, es un medio esencial para evitar que la maternidad se convierta en una fuente de discriminación contra las mujeres en el empleo⁸⁸⁹.

431. La clara prohibición del despido de las trabajadoras durante la licencia de maternidad ha sido un elemento clave de las normas de protección de la maternidad de la OIT desde la adopción del Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3). El artículo 4 del Convenio núm. 3 establece que es ilegal que un empleador comunique el despido a una trabajadora durante su ausencia por licencia de maternidad, tal como se define en el artículo 3 de dicho Convenio. El Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), al igual que el Convenio núm. 3 que le precedió, considera ilegal el despido de una trabajadora durante su licencia de maternidad o cualquier prolongación de dicha licencia que pueda ser necesaria por enfermedad derivada del embarazo o del descanso después del parto, o el preaviso de despido durante la licencia (artículo 6).

432. Esta prohibición absoluta del despido se eliminó cuando se adoptó el Convenio núm. 183. Si bien el artículo 8, 1) del Convenio núm. 183 establece que es ilegal que un empleador despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia de maternidad, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia⁸⁹⁰. Sin embargo, para garantizar que esta posibilidad no se aplique de forma abusiva, el Convenio núm. 183 establece las salvaguardias necesarias para evitar que estos despidos estén relacionados con el embarazo, el parto o la lactancia. Para ello, traslada al empleador la carga de probar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo, el parto y sus consecuencias o la lactancia.

433. En la gran mayoría de los países se ha adoptado legislación para proteger el empleo durante la maternidad, normalmente mediante la prohibición del despido durante el embarazo y la licencia de maternidad. En muchos países, el despido está prohibido sin excepción o es admisible únicamente en circunstancias muy restrictivas⁸⁹¹. Sin embargo, en la mayoría de los

⁸⁸⁸ Estudio General de 1988, párr. 113.

⁸⁸⁹ Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 49.

⁸⁹⁰ Paralelamente, el artículo 5, d) y e) del Convenio núm. 158, establece que el embarazo y la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad no constituyen causa justificada para la terminación de la relación de trabajo.

⁸⁹¹ Por ejemplo, *Albania, Arabia Saudita, Bahrein, Botswana, Brasil, Brunei Darussalam, Burundi, Camboya, Croacia, Chipre, Egipto, Eritrea, Eslovenia, Francia, Ghana, Grecia, Indonesia, Japón, Jordania, Kuwait, Lesotho, Lituania, Malasia, Mauricio, Nigeria, Omán, Perú, Qatar, República Árabe Siria, Rwanda, Somalia, Sri Lanka, Sudán, Suecia, Uganda y Vanuatu.*

países, aunque el despido está prohibido por motivos de maternidad, es posible despedir a una trabajadora embarazada por motivos que no guarden relación con el embarazo⁸⁹². Estudios de la OIT indican que, entre los 184 países de los que se dispone de información, solo 13, en su mayoría de ingreso mediano-bajo o bajo, no disponen explícitamente la protección de las mujeres contra el despido relacionado con la maternidad o no disponen ninguna protección⁸⁹³.

434. En varios países se requiere el consentimiento previo de un organismo competente para poner término a la relación de trabajo de una mujer embarazada o en periodo de lactancia en circunstancias muy restrictivas por motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad. En *Colombia*, *Costa Rica*, *Eslovenia* y la *República Bolivariana de Venezuela* es necesario obtener el consentimiento del servicio de inspección del trabajo⁸⁹⁴. En *Portugal*, el empleador tiene que obtener la autorización previa de la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE)⁸⁹⁵. En *Seychelles*, el despido de una trabajadora embarazada o de baja por maternidad requiere la autorización de un organismo administrativo⁸⁹⁶. En *Austria*, el empleador necesita el consentimiento previo del tribunal para poder despedir a una mujer embarazada o lactante y debe notificarlo al comité de empresa⁸⁹⁷. En *Polonia*, el sindicato de empresa que represente a la trabajadora embarazada o en licencia de maternidad tiene que dar su consentimiento a la terminación de la relación de trabajo de esta⁸⁹⁸.

435. En muchos países, la decisión de rescindir el contrato de trabajo de una trabajadora se considera nula si el empleador tiene conocimiento del embarazo de la trabajadora, o si se le ha notificado debidamente el embarazo mediante la presentación de un certificado médico o de la documentación apropiada dentro del plazo previsto en la legislación⁸⁹⁹. Por ejemplo, en *Benin*, *Croacia* y *Francia*, una trabajadora embarazada tiene 15 días para informar a su empleador de su embarazo, si el empleador no tenía noticia de él en el momento del despido. Una vez recibida la notificación del embarazo, se anula el despido y se prohíbe al empleador despedir o notificar el despido a la trabajadora durante el periodo de protección⁹⁰⁰.

436. *En los casos en los que no existe una prohibición absoluta de la terminación de la relación de trabajo relacionada con la maternidad, la Comisión saluda las disposiciones legislativas adoptadas en muchos países que exigen el consentimiento previo de un organismo competente antes de despedir a una mujer embarazada o en periodo de lactancia, y que ofrecen mejores garantías. Subraya que, si bien la legislación nacional de muchos países regula el procedimiento de notificación al empleador del embarazo de una trabajadora en caso de despido, es importante garantizar que, en la práctica, el plazo de esta notificación sea suficiente y, en particular, que la trabajadora sea consciente de la posibilidad de que su despido sea revocado*⁹⁰¹.

437. La Comisión observa que, a pesar de la prohibición por ley de la discriminación relacionada con la maternidad en lo que respecta a la terminación de la relación de trabajo, estas prácticas siguen siendo frecuentes, incluso más específicamente en el caso de las categorías

892 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 95-97.

893 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 95-97.

894 *Colombia* (art. 240 del Código del Trabajo); *Costa Rica* (art. 94 del Código del Trabajo); *Eslovenia* (art. 115 de la Ley de Relaciones Laborales), y *Venezuela (República Bolivariana de)* (art. 332 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)).

895 *Portugal* (art. 63 del Código del Trabajo). Véase también el sitio web de la [CITE](#).

896 *Seychelles* (art. 57, 3) de la Ley del Empleo de 1995).

897 *Austria* (art. 10, 3) de la Ley del Protección de la maternidad de 1979).

898 *Polonia* (art. 177, 1) del Código del Trabajo de 1974).

899 Por ejemplo, *Austria*, *Burundi*, *Eslovenia*, *Estonia*, *Macedonia del Norte*, *Noruega* y *Serbia*.

900 *Benin* (arts. 170 y 171 del Código del Trabajo); *Croacia* (art. 34 del Código del Trabajo de 2014); *Francia* (art. L. 1225-5 del Código del Trabajo).

901 A este respecto, véase Banco Mundial, *Women, Business and the Law 2022*, 73.

vulnerables de trabajadoras. Así, por ejemplo, la Comisión ha tomado nota de informes que indican que trabajadoras migrantes en *Mauricio* han sido objeto de despido durante el embarazo⁹⁰². Una de cada cinco madres trabajadoras encuestadas en *Australia* declaró haber sido despedida durante el embarazo o la licencia de maternidad⁹⁰³. Además, en algunos países, como *Singapur* y *Malasia*, a las trabajadoras migrantes se les prohíbe quedarse embarazadas, bajo pena de la cancelación de sus permisos de trabajo en caso de embarazo⁹⁰⁴. El Congreso de Sindicatos (TUC) (*Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*) indica que, según estudios recientes, en el *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*, cada año, se pone término a la relación de trabajo de aproximadamente 54 000 mujeres debido al embarazo y a la discriminación por motivo de maternidad⁹⁰⁵.

438. La Comisión toma nota de que la terminación de la relación de trabajo de una mujer como consecuencia de su embarazo o durante el mismo, o durante su ausencia debida a la licencia relacionada con la maternidad o durante un periodo de tiempo tras su reincorporación al trabajo constituye una grave violación de la igualdad de género en el empleo y la ocupación. Recuerda, asimismo, que dichas terminaciones de la relación de trabajo son ilegales, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia, de conformidad con el artículo 8, 1) del Convenio núm. 183. Por consiguiente, la Comisión insta a los Estados Miembros a que adopten las medidas adecuadas para garantizar en la legislación y en la práctica que las trabajadoras embarazadas y lactantes, incluidas las categorías de mujeres especialmente vulnerables, no sean objeto de la práctica discriminatoria del despido improcedente.

439. Además, la Comisión recuerda el papel crucial que puede desempeñar el diálogo social para abordar de manera más eficaz las prácticas discriminatorias contra las mujeres derivadas de su función de crianza y de la maternidad. A este respecto, subraya la importancia de las consultas con los interlocutores sociales, incluidos los representantes de las mujeres afectadas, en la consideración y el desarrollo de medidas para abordar estas cuestiones, en consonancia con las respectivas normas de la OIT⁹⁰⁶.

Periodo de protección contra el despido improcedente

440. Tanto el Convenio núm. 3 como el Convenio núm. 103 prohíben el despido de una trabajadora durante la licencia de maternidad o durante cualquier prolongación de dicha licencia que pueda ser necesaria por enfermedad derivada del embarazo o del descanso después del parto⁹⁰⁷. La Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), que acompaña al Convenio núm. 103, insta a contemplar un periodo de protección más amplio, que debería contarse a partir del día en que el empleador haya sido notificado hasta un mes después de la terminación de la licencia de maternidad. El Convenio núm. 183 va más allá al exigir la protección contra el despido durante un periodo posterior a la reincorporación de la mujer al trabajo tras la licencia de maternidad, pero deja que la legislación nacional defina la duración de dicho periodo.

902 CEACR, Convenio núm.183: *Mauricio*, solicitud directa, 2021.

903 OCDE, [From promises to action](#), 46.

904 OIT, [Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas: Estudio General sobre el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 149\), Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 \(núm. 157\), Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\) y Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 201\)](#), Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, 2022 (en adelante, «Estudio General de 2022»), párr. 970. Véase también Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, «Observaciones finales sobre los informes periódicos tercero a quinto combinados de Malasia» (CEDAW/C/MYS/CO/3-5), párr. 43.

905 Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido, *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage*, 13.

906 Véase cap. IV.

907 Véase el Convenio núm. 3, art. 4, y el Convenio núm. 103, art. 6.

441. Muchos países establecen esta estricta prohibición solo con respecto al periodo de embarazo y de la licencia de maternidad⁹⁰⁸. No obstante, la Comisión observa que existe una tendencia bastante generalizada a ampliar el periodo de protección del empleo de las mujeres embarazadas y de las nuevas madres, más allá del contexto estricto de la licencia de maternidad, ampliando así la protección contra el despido de estas trabajadoras especialmente vulnerables⁹⁰⁹. Sin embargo, el periodo de protección contra el despido una vez que el trabajador en cuestión se ha reincorporado al trabajo varía significativamente entre países. Por ejemplo, cubre un periodo de hasta un mes en *Bélgica, Francia y la República de Corea*⁹¹⁰, de hasta dos meses en *Austria*⁹¹¹, hasta tres meses en la *República Dominicana*⁹¹², cuatro meses en *Etiopía*⁹¹³, y hasta seis meses en *El Salvador*⁹¹⁴. En *Chile y Panamá*, la protección laboral contra el despido para las mujeres embarazadas y lactantes incluye un periodo de hasta un año tras la finalización de la licencia de maternidad⁹¹⁵. En otros países, la prohibición de despedir a las trabajadoras por motivos de embarazo o parto se aplica al primer año después del parto⁹¹⁶.

442. En algunos países, sobre todo de Europa Oriental y Asia Central, la protección del empleo se ha ampliado aún más al prohibir el despido de trabajadores con hijos pequeños hasta una determinada edad. Por ejemplo, en *Estonia y Lituania*, un contrato de trabajo con un trabajador que cría a un niño menor de tres años no puede ser rescindido por iniciativa del empleador sin que medie culpa alguna por parte del trabajador⁹¹⁷. En *Georgia*, una funcionaria pública con un hijo menor de 3 años no puede ser despedida por la reorganización de una institución pública⁹¹⁸. En la *República de Moldova*, la duración de la protección del empleo se extiende desde el embarazo hasta que el niño cumple 6 años. En *Belarús y Kazajstán*, la terminación de la relación de trabajo está restringida para las madres solteras que crían a un hijo menor de 14 años o a un hijo con discapacidad menor de 18 años⁹¹⁹.

443. Si bien saluda la prolongación del periodo de protección del empleo contra el despido tras el final de la licencia de maternidad, la Comisión considera que es importante garantizar que dichas prolongaciones no tengan el efecto adverso de disuadir a los empleadores de contratar a mujeres con hijos. Al mismo tiempo, la legislación nacional que regula la protección contra el despido de las mujeres con hijos y que les permite recuperarse del parto y amamantar a sus hijos es parte de la igualdad de trato en el empleo.

444. La Comisión también saluda el hecho de que en algunos países se extienda la protección del empleo a otras personas interesadas, como los padres u otros tutores, cuando se dispone de una licencia parental o de otro tipo. En la *República Bolivariana de Venezuela*, el padre trabajador goza de protección del empleo hasta un año después del nacimiento de su

908 Según un estudio de la OIT, 59 países, que representan el 14,7 por ciento de las madres potenciales, ofrecen protección durante dos periodos, y la mayoría de ellos cubren el embarazo y la baja por maternidad. Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 96-97.

909 En diversos países (88 países), las mujeres están explícitamente protegidas contra el despido ilegal durante el embarazo, la licencia de maternidad y un periodo adicional prescrito por las leyes o reglamentos nacionales, tal como se establece en las normas de la OIT, lo que representa el 50,6 por ciento de todas las madres potenciales del mundo, que viven en países con regímenes de protección del empleo sólidos que cubren los tres periodos protegidos. Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 9697.

910 *Bélgica* (art. 40 de la Ley del Trabajo); *Francia* (art. L. 1225-10 del Código del Trabajo), y *República de Corea* (art. 23 de la Ley de Normas del Trabajo de 1997).

911 *Austria* (arts. 10, 1) y 12, 1) de la Ley de Protección de la Maternidad de 1979).

912 *República Dominicana* (art. 232 del Código del Trabajo).

913 *Etiopía* (art. 87, 6) del Código del Trabajo de 2019).

914 *El Salvador* (art. 113 del Código del Trabajo).

915 *Chile* (Ley 20.545, que modifica el art. 201 del Código del Trabajo); y *Panamá* (art. 107 del Código del Trabajo).

916 Por ejemplo, *Angola, Armenia, Eslovenia, Italia, Japón, Somalia y Viet Nam*.

917 *Estonia* (art. 92, 2) de la Ley de Contratos de Trabajo de 2008); *Lituania* (art. 57 del Código del Trabajo).

918 *Georgia* (art. 116 de la Ley de la Función Pública).

919 *Belarús* (art. 268 del Código del Trabajo); *Kazajstán* (art. 54 del Código del Trabajo).

hijo, incluida la prohibición de despido, traslado o reducción de las condiciones de trabajo sin causa justificada⁹²⁰. En *Grecia*, los padres trabajadores están protegidos contra el despido durante un periodo de seis meses tras el nacimiento de su hijo⁹²¹. En *Chile*, la Ley 20.545 también prevé la protección contra el despido («inamovilidad laboral») para los padres que recurren a la licencia postnatal parental en caso de fallecimiento de la madre, y para los trabajadores y trabajadoras que adoptan niños⁹²². En la *Federación de Rusia*, la protección contra la terminación de la relación de trabajo incluye no solo a los padres solteros, sino también a otras personas que cuiden del niño⁹²³. En *Mongolia*, el Código del Trabajo prohíbe el despido de padres solteros con hijos menores de tres años⁹²⁴.

445. Asimismo, la Comisión saluda que, en algunos países, la protección contra el despido se ofrezca en otras circunstancias, además del embarazo y la maternidad. Por ejemplo, en *Indonesia* está prohibido despedir a una trabajadora que se ausente del trabajo por un aborto espontáneo⁹²⁵. En *Austria*, el despido de una mujer que ha sufrido un aborto espontáneo no tiene validez legal hasta cuatro semanas después del suceso⁹²⁶. En *Hungría y Bulgaria* también está prohibido despedir a una mujer que se somete a un tratamiento relacionado con procedimientos de reproducción o a un tratamiento in vitro⁹²⁷.

446. En cambio, la protección del empleo en algunos países solo cubre el periodo de embarazo y la licencia de maternidad. En *Polonia*, por ejemplo, está prohibido rescindir el contrato de trabajo de una mujer embarazada o en licencia de maternidad⁹²⁸. En *Chequia*, la legislación nacional prohíbe el despido por parte del empleador durante el periodo en el que la empleada está embarazada o se encuentra en licencia de maternidad o parental⁹²⁹.

447. Todavía hay algunos países en los que la protección del empleo se limita a la licencia de embarazo o maternidad, y a sus prórrogas⁹³⁰. En *Chad, Eritrea, Guyana y Trinidad y Tabago*, la protección del empleo solo se aplica en relación con el embarazo⁹³¹. En *Botswana, Burkina Faso, Guinea, Qatar, Rwanda, Senegal, Somalia, Togo y Uganda*, los empleadores no pueden despedir a las mujeres en licencia de maternidad⁹³². En *Mauritania*, los empleadores tienen prohibido dar un aviso de despido por cualquier motivo a una trabajadora solamente durante la licencia de maternidad y el periodo de lactancia⁹³³. Estas brechas legales impiden que las madres y las madres potenciales se beneficien de una protección del empleo plena, de acuerdo con las normas de maternidad de la OIT, lo que las expone a un mayor riesgo de despido discriminatorio⁹³⁴.

920 *República Bolivariana de Venezuela* (art. 8 de la LOTTT).

921 *Grecia* (art.15 de la Ley 1483/1984).

922 *Chile* (art. 197 bis del Código del Trabajo).

923 *Federación de Rusia* (art. 261 del Código del Trabajo).

924 *Mongolia* (art. 135 del Código del Trabajo de 2021).

925 *Indonesia* (art. 153, 1), e) de la Ley de Recursos Humanos núm. 13 de 2003).

926 *Austria* (art. 10, 1), a) de la Ley del Protección de la maternidad de 1979).

927 *Bulgaria* (arts. 328 y 330 del Código del Trabajo); *Hungría* (art. 66, 6) del Código del Trabajo).

928 *Polonia* (art. 177, 1) del Código del Trabajo).

929 *Chequia* (art. 53, 1), d) del Código del Trabajo).

930 Los 24 países restantes (de un total de 171 países), en los que vive el 28,9 por ciento de las madres potenciales, solo ofrecen protección durante un periodo relacionado con la maternidad. OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 96.

931 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 96.

932 *Botswana* (art. 121, 1) de la Ley del Trabajo); *Burkina Faso* (art. 147 del Código del Trabajo); *Guinea* (art. 153, 5) del Código del Trabajo); *Qatar* (art. 98 de la Ley del Trabajo); *Rwanda* (art. 61 de la Ley del Trabajo de 2018); *Somalia* (art. 18, 8) de la Ley del Trabajo (enmiendas y adiciones) de 2020); *Togo* (art. 190 del Código del Trabajo); *Uganda* (art. 48 de la Ley del Empleo (cap. 219) de 1977). Véase también, CEACR, Convenio núm. 183: *Senegal*, solicitud directa, 2019.

933 *Mauritania* (art. 52, 11) de la Ley de 2019 sobre Derechos de los Trabajadores).

934 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 96.

448. La Comisión recuerda que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 8, 1) del Convenio, la protección del empleo contra el despido, salvo por motivos no relacionados con el embarazo y la maternidad, incluye todo el periodo de la licencia de embarazo y maternidad, así como un periodo determinado tras la reincorporación al trabajo, de conformidad con lo prescrito por la legislación nacional.

Despidos durante el periodo de protección: motivos que se consideran ajenos al embarazo y la maternidad

449. Si bien el Convenio núm. 183 ha ampliado el periodo de protección contra el despido, también ha modificado la naturaleza de la protección concedida para permitir a los empleadores despedir a las trabajadoras por causas razonables no relacionadas con el embarazo o la maternidad. De hecho, mientras que el Convenio núm. 103 establece una prohibición absoluta del despido por maternidad, el Convenio núm. 183 permite el despido durante el embarazo y la licencia de maternidad por «motivos legítimos que no estén relacionados con la maternidad»⁹³⁵.

450. La Comisión observa que, en muchos países, el despido está prohibido sin excepción o en circunstancias muy restrictivas⁹³⁶. Sin embargo, en la mayoría de los países, aunque el despido está prohibido por razones de maternidad, es posible despedir a una trabajadora embarazada por motivos que no guarden relación con el embarazo⁹³⁷. En los países en los que se permite el despido durante los periodos de protección, se han considerado admisibles varios motivos, al considerarse que no están relacionados con el embarazo o la maternidad. Los motivos más comunes son la falta grave, la negligencia grave o la violación de la disciplina laboral por parte del trabajador⁹³⁸.

451. Por ejemplo, el despido es posible en caso de falta grave en *Benin*, cualquier incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo en *Costa Rica*, o una infracción grave de los requisitos laborales en *Georgia*, *Chequia* y *Letonia*⁹³⁹. En *Luxemburgo* y *Guinea*, la legislación permite el despido en caso de falta grave⁹⁴⁰. En *Austria*, el cese de la relación de trabajo es posible si el trabajador ha incumplido de forma culpable y negligente los deberes derivados de dicha relación⁹⁴¹.

452. La Comisión toma nota de otros motivos admisibles de terminación de la relación de trabajo de las mujeres embarazadas o lactantes, entre los que se incluyen el encarcelamiento (*Bulgaria*); trabajar para otra empresa mientras se está de licencia (*Líbano*); revelar un secreto empresarial o comercial (*Austria*, *Costa Rica* y *Eswatini*); razones disciplinarias o ausencia del trabajo sin motivo justificado (*Cuba* y *Zambia*); proporcionar información falsa sobre las cualidades o los conocimientos antes de entrar en el empleo (*Costa Rica*); causar intencionadamente daños a la propiedad del empleador (*Etiopía* y *Zimbabue*); incumplir los requisitos de SST (*Costa Rica* y *Eswatini*), y carecer de las aptitudes necesarias para realizar el trabajo (*Etiopía*, *Zambia* y *Zimbabue*).

⁹³⁵ Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 52.

⁹³⁶ Por ejemplo, *Albania*, *Arabia Saudita*, *Bahrein*, *Botswana*, *Brasil*, *Brunei Darussalam*, *Burundi*, *Camboya*, *Croacia*, *Chipre*, *Egipto*, *Eritrea*, *Eslovenia*, *Francia*, *Ghana*, *Grecia*, *Indonesia*, *Japón*, *Jordania*, *Kuwait*, *Lesotho*, *Lituania*, *Malasia*, *Mauricio*, *Nigeria*, *Omán*, *Perú*, *Qatar*, *República Árabe Siria*, *Rwanda*, *Somalia*, *Sri Lanka*, *Sudán*, *Suecia*, *Uganda* y *Vanuatu*.

⁹³⁷ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 96.

⁹³⁸ Por ejemplo, *Bulgaria*, *Cuba*, *Francia*, *Guatemala*, *Italia*, *Malasia*, *Mongolia* y *Venezuela* (República Bolivariana de).

⁹³⁹ *Benin* (art. 171, 1) del Código del Trabajo); *Costa Rica* (art. 81 del Código del Trabajo); *Chequia* (art. 55, 2) del Código del Trabajo); *Georgia* (art. 47 del Código del Trabajo); *Letonia* (art. 109 de la Ley del Trabajo).

⁹⁴⁰ *Guinea* (art. 153, 5) del Código del Trabajo); *Luxemburgo* (arts. L.337-1 a L.337-6 del Código del Trabajo).

⁹⁴¹ *Austria* (art. 12 de la Ley de Protección de la Maternidad de 1979).

453. Al tiempo que toma nota de estos motivos por los cuales el despido durante el embarazo y la maternidad se ha considerado permisible en la legislación nacional, la Comisión subraya que es necesario adoptar medidas para garantizar que todo despido de una mujer embarazada o lactante no guarde relación alguna con el embarazo o la maternidad.

454. La Comisión observa que el empleo de las mujeres embarazadas o lactantes también puede acabar cuando su contrato de duración determinada llega a vencimiento. Al respecto, la Comisión saluda las disposiciones legislativas que amplían la duración de los contratos de trabajo temporales para las mujeres embarazadas o lactantes. También saluda otras prácticas positivas adoptadas en algunos países para garantizar la igualdad de trato de las trabajadoras con contratos temporales. Por ejemplo, en *Australia*, las trabajadoras a las que se les ha rescindido el contrato temporal tras su reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad deben tener preferencia sobre otras candidatas con la misma cualificación si vuelven a solicitar el mismo puesto⁹⁴². En *Portugal*, el empleador debe solicitar una opinión legal a la CITE si tiene la intención de no renovar un contrato de plazo fijo de una trabajadora embarazada, puerpera o en periodo de lactancia para que se realice una evaluación a fin de determinar si ha habido discriminación⁹⁴³.

455. Además, si bien en muchos países puede rescindirse el contrato de duración determinada de una mujer embarazada o lactante una vez llegue a su vencimiento⁹⁴⁴, la Comisión saluda el hecho de que, en otros países, los contratos de trabajo temporal o de duración determinada se prolongan si vencen durante el embarazo o la licencia de maternidad. Por ejemplo, en *Austria*, la terminación de una relación de trabajo de duración determinada debe suspenderse durante el periodo comprendido entre la notificación del embarazo y el final de la licencia de maternidad⁹⁴⁵. En *Kazajstán*, se exige a los empleadores que prolonguen los contratos de trabajo de duración determinada de las trabajadoras que están embarazadas, o que gozan de una licencia de maternidad, de adopción o parental, hasta el final de la licencia. En *Polonia*, los contratos de trabajo de las mujeres embarazadas concluidos durante un periodo definido o para la finalización de una tarea determinada se prolongan hasta la fecha de nacimiento del niño⁹⁴⁶.

456. Sin embargo, la Comisión ha señalado anteriormente que, incluso con los avances legislativos descritos anteriormente, el recurso a contratos temporales se ha vinculado específicamente a prácticas discriminatorias contra las mujeres embarazadas⁹⁴⁷. Las mujeres con empleos temporales o de duración determinada son objeto de un trato discriminatorio más frecuente en relación con la no renovación de sus contratos por motivos relacionados con la maternidad⁹⁴⁸. Según la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) y la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) (*Países Bajos*), del 43 por ciento de las mujeres embarazadas que denunciaron algún tipo de discriminación, las mujeres con empleos temporales eran especialmente vulnerables a este tipo de trato discriminatorio. En el *Reino Unido de Gran Bretaña*

942 *Australia* (art. 10, 2) de la Ley de Licencia de Maternidad).

943 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Respuestas de Portugal a la lista de cuestiones y preguntas relativas a su décimo informe periódico, 2021 (CEDAW/C/PRT/RQ/10), párr. 79.

944 Por ejemplo, en *Lituania*, puede rescindirse un contrato de trabajo de duración determinada de una trabajadora que esté embarazada y hasta que el bebé cumpla cuatro meses de edad cuando dicho contrato venza. En *Croacia*, *Italia*, *Marruecos*, *Sudán* y *Tayikistán* la legislación contiene disposiciones similares. Además, en muchos países, en particular cuando existe una prohibición absoluta del despido de las mujeres embarazadas o de aquellas que gozan de una licencia de maternidad, la liquidación de la empresa se considera una razón válida de despido.

945 *Austria* (artículo 10, a) de la Ley de Protección de la Maternidad, de 1979).

946 Sin embargo, en tres países (*Austria*, *Kazajstán* y *Polonia*), en algunos casos se contempla una excepción a la prolongación del contrato de trabajo temporal o de duración determinada, por ejemplo, en el caso en que dichos contratos se establecieron para sustituir a trabajadores ausentes, o en el caso del trabajo estacional, de contratos de formación o durante el periodo de prueba.

947 Estudio General de 2012, párr. 784.

948 Por ejemplo, CEACR, Convenio núm.183: *Países Bajos*, observación, 2013.

e Irlanda del Norte, las mujeres con menos de un año de servicio son más propensas que la media a decir que se han sentido obligadas a dejar su trabajo⁹⁴⁹. La Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior (Akava) y la Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK) (*Finlandia*) señalan que, en la práctica, las trabajadoras temporales no reciben nuevos contratos de trabajo tras anunciar su embarazo.

La carga de la prueba

457. Dado que el Convenio núm. 183, a diferencia de las normas anteriores de la OIT sobre protección de la maternidad, permite el despido de trabajadoras embarazadas o en licencia de maternidad por motivos no relacionados con el embarazo, el artículo 8, 1) establece la salvaguardia adicional de hacer recaer en el empleador la carga de probar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia⁹⁵⁰.

458. En la práctica, suele ser difícil para las trabajadoras despedidas demostrar que han sido víctimas de discriminación por motivos relacionados con la maternidad. Por lo tanto, el artículo 8, 1) del Convenio núm. 183 puede ser de gran ayuda para las víctimas de la discriminación en los mecanismos de resolución de conflictos judiciales o de otro tipo y ofrece un medio esencial para garantizar la protección contra el despido injusto. Al hacer recaer la carga de la prueba en el empleador, que debe por tanto demostrar que el despido no está relacionado con el embarazo o el parto de la trabajadora y sus consecuencias o la lactancia, se refuerza notablemente la protección de la trabajadora, y con ella el principio de igualdad de trato.

459. La legislación de muchos países hace recaer en el empleador la carga de probar que el despido obedeció a motivos distintos a la maternidad⁹⁵¹. En relación con *Montenegro*, la Comisión ha tomado debida nota del artículo 142, 4) de la Ley del Trabajo, según el cual la carga de la prueba de la existencia de una causa justa para la terminación de la relación de trabajo de una mujer embarazada o en periodo de lactancia recae en el empleador⁹⁵². En la *Argentina* existe la presunción legal de que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando se produce dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto⁹⁵³. En el *Japón*, el despido de una trabajadora embarazada o en el primer año después del parto es nulo a menos que el empleador demuestre que el despido no está relacionado con el embarazo o el parto⁹⁵⁴. De igual modo, en *Finlandia*, la rescisión del contrato de trabajo de una mujer embarazada o en licencia familiar se considera basada en el embarazo o en la excedencia familiar, a menos que el empleador pruebe la existencia de otros motivos. En *Sudán del Sur*, el empleador debe demostrar que el despido se ha producido por una razón válida y de acuerdo con un procedimiento justo, teniendo en cuenta todas las circunstancias pertinentes⁹⁵⁵.

949 Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido, *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage*, 165.

950 Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 53.

951 Estudios de la OIT señalan que, de los 179 países sobre los que se dispone de información, 77 cuentan con disposiciones legales que hacen recaer en el empleador la carga de la prueba relativa al despido por motivos de maternidad. OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 99.

952 CEACR, Convenio núm. 183: *Montenegro*, solicitud directa, 2021.

953 *Argentina* (art. 182 de la Ley 20744 de 1976).

954 *Japón* (art. 9, 3) de la Ley para garantizar, entre otras cosas, la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo).

955 *Sudán del Sur* (art. 84, 2) de la Ley del Trabajo de 2017).

460. Sin embargo, la Comisión señala que, según algunos estudios de la OIT, a escala mundial, el número de mujeres cubiertas por disposiciones legislativas que trasladan la carga de la prueba a los empleadores representa solo el 22,4 por ciento de las madres potenciales, debido en gran medida a las variaciones en la cobertura según los ingresos nacionales y los grupos regionales⁹⁵⁶. En 2021, la proporción de madres potenciales que vivían en jurisdicciones en las que la carga de la prueba recaía en el empleador oscilaba entre el 58,4 por ciento de los países de ingreso alto y el 19,7 por ciento de los países de ingreso bajo. En muchos países, la carga de la prueba de que el despido no está relacionado con el embarazo, el parto y sus consecuencias o la lactancia no recae por tanto en el empleador⁹⁵⁷.

461. La Comisión recuerda la importancia de hacer recaer en el empleador la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el parto y sus consecuencias o la lactancia, de conformidad con el artículo 8, 1) del Convenio núm. 183. Destaca asimismo que la inversión de la carga de la prueba es un medio esencial para reforzar la protección de los trabajadores vulnerables contra el despido ilegal y para corregir una situación que, de otro modo, podría dar lugar a una desigualdad. La Comisión subraya que la inversión de la carga de la prueba debe estar explícitamente establecida en la legislación⁹⁵⁸.

Indemnización y otros mecanismos de reparación en caso de despido

462. La Comisión observa que, incluso cuando la legislación nacional se ajusta al Convenio y se adoptan medidas para garantizar su aplicación en la práctica, siguen produciéndose despidos discriminatorios por motivos de embarazo y maternidad. El acceso a los mecanismos de reparación e indemnización para las víctimas son, por tanto, un medio importante para corregir los casos de discriminación.

463. La Comisión observa que en muchos países existe el acceso a mecanismos de reparación e indemnizaciones para las trabajadoras que han sido despedidas por motivos discriminatorios relacionados con la maternidad. En particular, en algunos países, los empleadores que despiden ilegalmente a mujeres embarazadas o lactantes están obligados a pagar una indemnización⁹⁵⁹. El importe de la indemnización oscila, desde el equivalente a dos meses de salario⁹⁶⁰ hasta un año de salario⁹⁶¹. En *Bélgica*, el importe de la indemnización equivale a seis meses de remuneración, o a tres meses de remuneración si el empleador demuestra que la relación de trabajo se habría dado por terminada incluso sin discriminación⁹⁶². En *Letonia*, los trabajadores que han sido despedidos ilegalmente y reincorporados a su trabajo anterior reciben, de acuerdo con una orden judicial, el salario medio de todo el periodo de ausencia forzosa del trabajo⁹⁶³. En algunos países, se penaliza con el pago de multas a los empleadores que despiden a mujeres embarazadas o lactantes sin motivos razonables. En *Chile*, la multa asciende a entre 14 y 70 unidades tributarias mensuales⁹⁶⁴. En la *Argentina*, se paga una indemnización especial equivalente a un año de remuneración, además de la

956 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 99.

957 Por ejemplo, *Belice*, *Brunei Darussalam*, *Guyana* y *Namibia*.

958 CEACR, Convenio núm. 183: *Belice*, solicitud directa, 2014; *Eslovaquia*, solicitud directa, 2014; *Montenegro*, solicitud directa, 2014.

959 Por ejemplo, *Albania*, *Argentina*, *Brunei Darussalam*, *Dinamarca*, *Francia*, *República Dominicana* y *Túnez*.

960 Por ejemplo, *Honduras* (art. 144 del Código del Trabajo).

961 Por ejemplo, *Albania* (art. 143, 3) del Código del Trabajo).

962 *Bélgica* (art. 23 de la Ley de Igualdad de 2007).

963 *Letonia* (art. 126 de la Ley del Trabajo).

964 *Chile* (art. 208 del Código del Trabajo).

indemnización en los casos de despido ilegal por embarazo o maternidad dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores al parto⁹⁶⁵.

464. En otros países, la reincorporación es obligatoria en caso de despido ilegal⁹⁶⁶. Por ejemplo, en *Indonesia*, cualquier terminación de la relación de trabajo basada en un trato discriminatorio es nula y da lugar a la reincorporación del trabajador despedido⁹⁶⁷. En *Ghana*, en caso de despido improcedente, se puede ordenar al empleador que vuelva a emplear al trabajador en su trabajo anterior o en cualquier otro trabajo razonablemente adecuado y en las mismas condiciones⁹⁶⁸.

465. La Comisión saluda el hecho de que se prevean reparaciones, incluida la indemnización, para las mujeres cuyo derecho fundamental a la protección contra el despido discriminatorio e improcedente ha sido violado. Asimismo, considera que las reparaciones en los casos de vulneración de la prohibición de despido establecida en el artículo 8 pueden incluir la anulación del despido, seguida en principio de la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a un puesto de trabajo equivalente.

5.3. Terminación de la relación de trabajo por motivo del estado matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares

466. A tenor de lo dispuesto en el artículo 8 del Convenio núm. 156, la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. La Recomendación núm. 165 se refiere además en términos similares al «estado matrimonial» y a la «situación familiar». La Comisión recuerda que, en respuesta a las preocupaciones suscitadas durante los debates normativos, el artículo 8 se redactó incluyendo el término «de por sí» para garantizar que la terminación de la relación de trabajo que obedezca únicamente a las responsabilidades familiares no se considere justificada. Por lo tanto, el artículo 8 no impida la terminación de la relación de trabajo por una razón válida, como un rendimiento insatisfactorio, incluso cuando dicha razón esté influida por la doble carga de trabajo y las responsabilidades familiares⁹⁶⁹. El artículo 8 no exige que se dé un motivo en todos los casos de despido. Tampoco requiere necesariamente la adopción de una prohibición legislativa explícita, ya que existe un elemento de flexibilidad en los medios de aplicación y sería posible aplicar el artículo por otros medios sin que ello afecte a la probabilidad de lograr el resultado previsto⁹⁷⁰.

467. La Comisión recuerda que, en su observación general de 2020 sobre el Convenio núm. 156, tomó nota del hecho de que muchos Estados Miembros tienen legislaciones que protegen a los asalariados del despido relacionado con sus responsabilidades familiares. La Comisión toma nota de que dichas legislaciones son muy diversas. Varios países han adoptado leyes que prohíben el despido por motivo de responsabilidades familiares⁹⁷¹. De acuerdo con la Recomendación núm. 165, en otros países también se prohíbe la terminación de la relación de trabajo por motivos relacionados con el estado matrimonial o la situación familiar⁹⁷². En

965 *Argentina* (art. 182 de la Ley 20744 de 1976).

966 Por ejemplo, *Costa Rica*, *Guatemala*, *Letonia*, *Malawi*, *Países Bajos* y *Sudán del Sur*. Véase también CEACR, Convenio núm. 183: *Chipre*, observación, 2013.

967 *Indonesia* (art. 153, 2) del Código del Trabajo de 1994).

968 *Ghana* (art. 64, 2), *b*) de la Ley del Trabajo de 2003).

969 Estudio General de 1993, párr. 121.

970 Estudio General de 1993, párr. 122.

971 Por ejemplo, *Belice*, *Eslovenia*, *Grecia*, *Granada*, *Guyana*, *Islandia*, *Japón*, *San Kitts y Nevis* y *Suecia*.

972 Por ejemplo, *Albania*, *Argentina*, *Federación de Rusia*, *Granada*, *Guyana*, *Marruecos*, *Qatar*, *San Kitts y Nevis* y *Serbia* (incluyendo el estado matrimonial y los compromisos familiares).

algunos casos, la legislación prevé que las responsabilidades familiares, o los factores relacionados con ellas, no son una razón justificada para el despido⁹⁷³. La Comisión subraya que la inclusión del «estado matrimonial» o la «situación familiar», así como la maternidad y el embarazo, entre los motivos prohibidos de despido contribuye a abordar la discriminación por razón de las posibles responsabilidades familiares futuras⁹⁷⁴. Por ejemplo, aunque el matrimonio en sí mismo puede no implicar más responsabilidades familiares, los roles de género y las expectativas sociales asociadas al mismo implican que las mujeres probablemente asuman una mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado, como las tareas domésticas, el cuidado de los miembros mayores de la familia o de un cónyuge que necesite cuidados, y el gestar, dar a luz y criar a los hijos.

468. En los casos en los que no existen disposiciones específicas sobre la terminación discriminatoria de la relación de trabajo o en que están redactadas de forma más general, la Comisión ha solicitado información sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación del artículo 8 en la práctica. Por ejemplo, en relación con *Guinea*, la Comisión ha observado la ausencia de una disposición de este tipo y ha solicitado información sobre las medidas adoptadas para garantizar que las responsabilidades familiares no constituyan una razón válida para el despido⁹⁷⁵. En el *Estado Plurinacional de Bolivia*, la Comisión ha observado que el artículo 49, III) de la Constitución prohíbe el despido injustificado, y ha solicitado información sobre el efecto que se da en la práctica a esta disposición en relación con las responsabilidades familiares como motivo de despido injustificado⁹⁷⁶. También se ha informado de otras medidas legislativas para proteger a los trabajadores con responsabilidades familiares contra el despido. En *Turkmenistán*, el artículo 50 del Código del Trabajo establece que, en caso de terminación de la relación de trabajo por razones específicas, los trabajadores con dos o más personas a su cargo, o que sean el único sostén de su familia, tienen preferencia para conservar su trabajo. En *Bulgaria*, el despido debe ser autorizado expresamente por las autoridades de los servicios de inspección del trabajo⁹⁷⁷. En *Finlandia*, la carga de la prueba recae en el empleador en caso de despido por embarazo o por recurrir a una licencia familiar⁹⁷⁸. En *Hungría*, de acuerdo con el artículo 65, 3) del Código del Trabajo, los empleadores no pueden despedir a un trabajador durante una licencia no remunerada para cuidar de un hijo y, de acuerdo con el artículo 66, el empleo por tiempo indefinido de una madre o un padre que críe a un hijo que no tenga más de 3 años de edad por sí solo solo puede darse por terminado por motivos que justifiquen el despido inmediato. En *Croacia*, el artículo 34 de la Ley del Trabajo establece que el contrato de trabajo no podrá rescindirse durante «periodos de trabajo a tiempo parcial, periodos de trabajo de corta duración debido a la intensificación del cuidado de los hijos, [...] y periodos de licencia o de trabajo de corta duración debido al cuidado de un hijo con discapacidades de desarrollo graves», y tampoco durante quince días tras finalizar dichos periodos. Algunos países también prohíben a los empleadores tomar medidas disciplinarias contra los trabajadores que han solicitado o se han acogido a una licencia⁹⁷⁹.

973 *Belice, Chipre* (licencia por fuerza mayor), *Eslovenia* (género, obligaciones familiares y ausencia temporal del trabajo debido a la incapacidad para trabajar por una enfermedad o lesión, o para cuidar a los familiares en virtud de la normativa del seguro de enfermedad, o ausencia del trabajo por licencia parental en virtud de la normativa sobre paternidad), *Kazajstán, Malta* (contraer matrimonio), *Montenegro* (ausencia del trabajo para el cuidado de los hijos y ausencia debida al cuidado especial de los hijos), *Serbia* (ausencia del trabajo para el cuidado de los hijos o el cuidado especial de los hijos).

974 Estudio General de 1993, párr. 124.

975 CEACR, Convenio núm. 156: *Guinea*, solicitud directa, 2018.

976 CEACR, Convenio núm. 156: *Estado Plurinacional de Bolivia*, solicitud directa, 2018.

977 *Bulgaria* (art. 333 del Código del Trabajo).

978 *Finlandia* (cap. 7, art. 9, de la Ley de Contratos de Trabajo núm. 55/2001).

979 Por ejemplo, *Belice y Kazajstán*. Véase también Estudio General de 1993, párr. 125.

469. En algunos casos la prohibición de la terminación de la relación de trabajo basada en las responsabilidades familiares, el estado matrimonial o la situación familiar se limita a las mujeres, como en *Bahrein*⁹⁸⁰. La Comisión recuerda que, aunque se debatió la cuestión de si el artículo 8 debía referirse a la terminación de la relación de trabajo por motivo de sexo, el artículo se adoptó en su redacción actual sin limitarse a este motivo⁹⁸¹. **La Comisión subraya que el requisito establecido en el artículo 8 del Convenio núm. 156 se refiere a todos los trabajadores con responsabilidades familiares, tanto hombres como mujeres.**

470. La Comisión observa que, incluso en los casos en que existen disposiciones legislativas al respecto, los trabajadores con responsabilidades familiares siguen siendo objeto de discriminación en el despido. Por lo tanto, la Comisión ha solicitado con frecuencia a los países ratificantes que proporcionen más información sobre la aplicación en la práctica del artículo 8 del Convenio, así como de la legislación nacional correspondiente, incluida la información sobre las quejas o decisiones relativas a los despidos por responsabilidades familiares, las medidas adoptadas, las sanciones impuestas y las indemnizaciones concedidas⁹⁸². Aunque siguen existiendo problemas en la recopilación de datos, la Comisión saluda la información proporcionada por algunos Gobiernos sobre este tema⁹⁸³. **La Comisión recuerda la importancia de las sanciones efectivas y disuasorias para garantizar la aplicación efectiva del Convenio, así como la sensibilización sobre el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a ejercer un empleo sin discriminación.**

471. La Comisión también ha observado en algunas ocasiones que existen brechas en la aplicación de la prohibición del despido basado en las responsabilidades familiares que afectan a los trabajadores con contratos de duración determinada o que trabajan a tiempo parcial. Así, por ejemplo, la Comisión ha observado la inquietud suscitada por que en *Finlandia* no se renueven los contratos de trabajo de duración determinada por motivos relacionados con la licencia familiar, y que se haya limitado la duración de los contratos de duración determinada por motivos de licencia familiar, embarazo, parto y maternidad. Por ello, ha solicitado información sobre las medidas adoptadas para prohibir la no renovación o la limitación de la duración de los contratos de duración determinada basándose únicamente en las responsabilidades familiares del trabajador⁹⁸⁴. Si bien la Comisión reconoce que la extinción de un contrato de trabajo una vez alcanzado su plazo fijo corresponde a la naturaleza de tal contrato, cualquier diferencia en la renovación de dicho contrato o en la determinación inicial de su duración que se base únicamente en las responsabilidades familiares, reales o presuntas, del trabajador, es discriminatoria. La Comisión también ha observado que la legislación que prohíbe el despido discriminatorio en algunos países solo cubre a los trabajadores permanentes⁹⁸⁵, y ha solicitado información sobre la forma en que se protege a los trabajadores con contrato de duración determinada. La Comisión también ha tomado nota de que el

980 *Bahrein* (art. 33 de la Ley del Trabajo núm. 36 de 2012).

981 Estudio General de 1993, párr. 118. OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 67.ª reunión, 1981, *Actas Provisionales* núm. 28, párrs. 157-159.

982 CEACR, Convenio núm. 156: *Albania*, solicitud directa, 2017; *Bulgaria*, solicitud directa, 2018; *Etiopía*, solicitud directa, 2012; *Grecia*, observación, 2012; *Guatemala*, solicitud directa, 2020; *Islandia*, solicitud directa, 2020; *Japón*, solicitud directa, 2020; *Montenegro*, solicitud directa, 2017; *Macedonia del Norte*, solicitud directa, 2017; *Noruega*, solicitud directa, 2017.

983 CEACR, Convenio núm. 156: *Eslovenia*, solicitud directa, 2019; *Grecia*, observación, 2012; *Guatemala*, solicitud directa, 2016.

984 CEACR, Convenio núm. 156: *Finlandia*, observación, 2018. De manera análoga, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú) (*Perú*) indican que las trabajadoras en edad reproductiva o con responsabilidades familiares son objeto de discriminación mediante la no renovación de los contratos de trabajo temporales.

985 CEACR, Convenio núm. 156: *Bosnia y Herzegovina*, solicitud directa, 2017; *Montenegro*, solicitud directa, 2017.

Tribunal de Casación de *Francia* ha dictaminado que un trabajador a tiempo parcial no puede ser despedido en el marco de un despido económico por el hecho de estar a tiempo parcial con preferencia a un trabajador a tiempo completo de la misma categoría profesional con menos antigüedad. El Tribunal de Casación también ha reconocido el impacto potencial de la prohibición de la discriminación por motivo de sexo para la protección de los trabajadores a tiempo parcial⁹⁸⁶. En *Eslovenia*, los inspectores del trabajo han detectado casos de contratos de trabajo de duración determinada consecutivos, generalmente suscritos por periodos muy cortos (unos pocos meses) con trabajadoras jóvenes que pueden quedarse embarazadas. En respuesta, el Gobierno ha intensificado la supervisión de la aplicación de las disposiciones relativas a los contratos de trabajo de duración determinada en 2006. La Comisión ha pedido al Gobierno que proporcione información estadística, desglosada por sexo y grupo de edad, sobre el número de trabajadores con contrato de duración determinada, y que indique cómo se aborda la cuestión de la concentración de mujeres jóvenes en el trabajo de duración determinada en el contexto de la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares⁹⁸⁷.

472. Para evitar que en la práctica se discrimine a los trabajadores con responsabilidades familiares, la Comisión considera esencial prohibir la no renovación o la limitación de la duración de los contratos de duración determinada basándose únicamente en las responsabilidades familiares del trabajador. También son necesarias medidas de sensibilización para que los empleadores, los trabajadores y el público en general comprendan mejor los problemas a los que se enfrentan los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

986 OIT, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, 2016, 256.

987 CEACR, Convenio núm. 156: *Eslovenia*, solicitud directa, 2016.





6

Protección de la maternidad



473. La protección de la maternidad es un componente indispensable de las políticas y medidas integrales de conciliación de la vida familiar y laboral que tiene por objeto proporcionar a los padres acceso a oportunidades de trabajo decente libres de discriminación. Los instrumentos de la OIT sobre la protección de la maternidad ofrecen un conjunto exhaustivo de medidas de política, incluidas las políticas de licencias, los servicios de asistencia social, las prestaciones de seguridad social, las modalidades de trabajo y la organización del trabajo favorables a la familia, las políticas de reintegración de la fuerza de trabajo, y la sensibilización y educación con perspectiva de género.

474. El papel de la protección de la maternidad, en particular, es permitir a las mujeres conciliar satisfactoriamente sus funciones reproductiva y productiva y, en último término, evitar la desigualdad de trato en el trabajo debido su función reproductiva. La protección adecuada de la maternidad es esencial para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sin menoscabo de la salud y la seguridad económica de las madres y los niños.

475. *La Comisión pone énfasis, como lo hizo en su Estudio General de 2012, en la importancia que reviste el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) al reconocer que la protección de la maternidad es una condición para la igualdad de género y la no discriminación en el empleo y la ocupación. La ratificación de este Convenio constituye un avance importante hacia la consecución del objetivo más general de garantizar la igualdad de género en el empleo y la ocupación, establecido en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)⁹⁸⁸.*

476. Además de las medidas de protección para las mujeres embarazadas, las mujeres que han dado a luz recientemente y las mujeres lactantes, el Convenio núm. 183 comprende medidas para la prevención de la exposición a los riesgos para la seguridad y la salud durante el embarazo y después del mismo, la atención de salud materna e infantil, y el derecho a una licencia de maternidad remunerada y a pausas para la lactancia. La Recomendación núm. 191 complementa el Convenio núm. 183 al indicar niveles más altos de protección, tales como una mayor duración de la licencia y más prestaciones, y medidas específicas que pueden adoptarse con miras a proteger la salud de las trabajadoras y/o de sus hijos. La Recomendación también aborda con más detalle ciertos aspectos de la protección de la maternidad mencionados en el Convenio, tales como la protección de la salud, y comprende medidas adicionales relacionadas con el tipo de licencias y la financiación de las prestaciones.

988 Estudio General de 2012, párr. 784.

► 1. Protección de la salud materna en el lugar de trabajo

[Convenio núm. 183](#), artículo 3

[Recomendación núm. 191](#), párrafo 6

477. La reglamentación efectiva del trabajo peligroso o insalubre para las mujeres durante la maternidad es un componente esencial para la protección de la salud en el lugar de trabajo. En efecto, garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores es fundamental para el trabajo decente, la igualdad de género y la protección de la salud. En tiempos de crisis y de recuperación, como el periodo posterior a la pandemia de COVID-19, es incluso más prioritario para todos los trabajadores, incluidas las mujeres embarazadas y lactantes, así como las madres y padres potenciales, tener acceso sin discriminación a la protección efectiva de la salud en el trabajo, tanto para la protección de la maternidad en el trabajo como para la continuidad de la actividad empresarial⁹⁸⁹. Esto fue reafirmado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2022, cuando reconoció el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁹⁹⁰.

478. En general, trabajar durante el embarazo no es, de por sí, un riesgo, salvo inmediatamente antes y después del parto. Sin embargo, algunos aspectos del embarazo pueden afectar a una mujer en el trabajo, y pueden surgir complicaciones durante el embarazo o después del mismo, mientras que algunas situaciones en el lugar de trabajo pueden poner en peligro la salud de la mujer o la de su hijo⁹⁹¹. Por lo tanto, el acceso efectivo a la atención de salud prenatal y postnatal, y a servicios para las mujeres embarazadas y las madres con recién nacidos, que sean gratuitos, o al menos asequibles, de calidad y adecuados, es un componente esencial tanto de la protección de la maternidad como de la protección social de la salud. Es importante realizar progresos con miras a la consecución de las metas 3.1, 3.2, 3.8 y 5.6 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relativas a la reducción de la mortalidad materna e infantil, el logro de la cobertura sanitaria universal y la igualdad de género. El acceso a la atención de la maternidad también forma parte de la atención de salud en general, lo cual se pone de relieve en la meta 3.8.3 de los ODS.

479. Las normas de la OIT sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST) exigen que las disposiciones para la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o insalubres tengan por objeto la protección de la seguridad y la salud tanto de los hombres como de las mujeres en el trabajo, teniendo en cuenta las diferencias de género con respecto a riesgos específicos para la salud⁹⁹². Si bien estas normas establecen un amplio marco para

989 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 194. En una adenda de su Informe General de 2020, la Comisión subrayó que la pandemia ha conducido a un reconocimiento renovado de la importancia de las normas internacionales del trabajo sobre SST, y que las medidas de SST son un pilar central para poder dar respuestas satisfactorias en materia de salud pública, además de ser cruciales para lograr el trabajo decente. Asimismo, el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, de la OIT, pone énfasis en la protección de todos los trabajadores, el fortalecimiento de las medidas de SST y el reconocimiento de que unas condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente. Véase OIT, [Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#), Informe III/Adenda (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021, párrs. 55-61; OIT, [Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021.

990 OIT, [Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, 2022.

991 Jane Paul, *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (OIT, 2004), 9.

992 Por ejemplo, la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), indica en el párrafo 4 que: «Los Miembros deberían tomar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la protección de su salud reproductiva».

fomentar una cultura de prevención en materia de SST, con protección efectiva para todos los trabajadores, el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 reconocen, por primera vez en las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad, el derecho a la protección de la salud para las mujeres embarazadas y lactantes⁹⁹³. En efecto, las medidas de prevención, mitigación y protección encaminadas a garantizar el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y a un horario de trabajo decente para las mujeres embarazadas y lactantes representan un componente particularmente importante de la protección de la maternidad⁹⁹⁴.

480. La adopción de este enfoque con perspectiva de género exige medidas proactivas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, así como la eliminación de las leyes y las prácticas discriminatorias. También es importante subrayar que este enfoque implica intervenciones específicas de prevención y mitigación para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que tengan que ver específicamente con la protección de la maternidad y que no se basen en estereotipos sobre las capacidades profesionales y los roles de las mujeres en la sociedad⁹⁹⁵. Estas medidas contribuyen a la promoción de la igualdad de género y de la salud materna, y pueden salvar vidas. Forman parte de un amplio marco jurídico para un enfoque de la SST centrado en el ser humano y con perspectiva de género que puede beneficiar tanto a trabajadoras y trabajadores como a empleadores⁹⁹⁶.

481. *Al igual que lo hizo en su Estudio General de 2012, la Comisión pone énfasis en que la maternidad requiere un trato diferenciado para lograr una verdadera igualdad, y que debería garantizarse la protección de la maternidad, incluida la protección de la salud, para que las mujeres puedan ejercer sus derechos reproductivos sin sufrir discriminación en el mercado de trabajo. Ahora bien, es importante establecer una distinción entre las medidas de protección necesarias para la protección de las mujeres y del niño, y las que van más allá. La Comisión recuerda que con el tiempo se ha producido un cambio importante, al haberse pasado de un planteamiento exclusivamente dirigido a proteger a las mujeres con respecto al empleo a un planteamiento encaminado a promover una verdadera igualdad entre hombres y mujeres y en la eliminación de la legislación y las prácticas discriminatorias*⁹⁹⁷.

1.1. Trabajo peligroso o insalubre

482. El artículo 3 del Convenio núm. 183 exige que los Estados Miembros adopten medidas para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que sea perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

483. Durante la labor preparatoria para el Convenio núm. 183, se observó que, desde la adopción de los instrumentos sobre la protección de la maternidad en 1952, había habido una clara evolución, al dejarse de lado las prohibiciones generalizadas del empleo para las mujeres que habían caracterizado la primera mitad del siglo xx para concentrarse en una protección más específica para los grupos que corren un riesgo particular, por ejemplo, las mujeres antes y después del parto:

993 Ciertos aspectos de la protección de la salud durante el embarazo y después del parto en algunos sectores o en el trabajo que conlleva manipulación de sustancias peligrosas también son reglamentados por instrumentos de la OIT sobre la SST, con inclusión del Convenio sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001 (núm. 184); el Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136); la Recomendación sobre seguridad y salud en la agricultura, 2001 (núm. 192); la Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183); la Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177); la Recomendación sobre el benceno, 1971 (núm. 144); la Recomendación sobre el peso máximo, 1967 (núm. 128), y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114).

994 OIT, *Maternity and paternity at work*, 90.

995 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 194.

996 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 214.

997 Estudio General de 2012, párr. 838.

[e]n este tipo de planteamiento, el problema fundamental consiste en conciliar el principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres con la responsabilidad de proteger a las mujeres embarazadas o lactantes de los peligros que puedan afectarles de manera específica en el lugar de trabajo⁹⁹⁸.

484. Por consiguiente, si bien los instrumentos anteriores sobre la protección de la maternidad instaban a prohibir por completo el empleo de las mujeres que tienen un trabajo perjudicial para su salud o la de su hijo durante el embarazo y después del parto, el Convenio núm. 183 adopta el enfoque más afirmativo de establecer el derecho de las mujeres embarazadas o lactantes a no verse obligadas a realizar un trabajo que sea peligroso, insalubre o perjudicial para su salud o la salud de su hijo en gestación o recién nacido.

Disposiciones generales que prohíben el trabajo peligroso o insalubre para las mujeres embarazadas o lactantes

485. La Comisión toma nota de que en muchos países se han adoptado medidas legales sobre el trabajo peligroso o insalubre que pueden afectar a las mujeres embarazadas o lactantes. Los estudios de la OIT indican que, en 133 de 183 países para los cuales se dispone de información, existen medidas legales que, en distinto grado, limitan el trabajo peligroso o insalubre para las mujeres embarazadas o lactantes⁹⁹⁹.

486. En algunos países, se ha establecido el principio de que las trabajadoras embarazadas o lactantes no tienen la obligación de realizar trabajos peligrosos o insalubres, en consonancia con los requisitos del Convenio núm. 183¹⁰⁰⁰. Por ejemplo, en el *Canadá*, el artículo 132 del Código Federal del Trabajo prevé que una trabajadora que esté embarazada o en periodo de lactancia puede dejar de desempeñar sus funciones si cree que, por motivo de embarazo o de lactancia, continuar con sus funciones actuales puede plantear un riesgo para su salud o para la del feto o el niño¹⁰⁰¹. En el *Uruguay*, el artículo 1 de la ley núm. 17215 de 1999 prevé que toda trabajadora embarazada o en periodo de lactancia tiene el derecho a obtener un cambio temporal de las actividades que desempeña si un certificado médico justifica que podría afectar a su salud o la de su hijo¹⁰⁰². En *Cabo Verde*, durante el embarazo y después del parto, las mujeres tienen el derecho a no desempeñar un trabajo que no sea aconsejable para su estado, sin que ello entrañe una reducción de su salario (artículo 270 del Código del Trabajo).

487. La Comisión pone de relieve que debería incumbir a la autoridad competente, y no al empleador propiamente dicho, determinar lo que constituye un trabajo “peligroso o insalubre” para las mujeres embarazadas, y que las mujeres tienen el derecho de decidir seguir trabajando si se garantiza su seguridad y su salud. Por ejemplo, en un caso destacado, el Tribunal

998 Este nuevo enfoque respondió a las mejoras generalizadas en la seguridad del medio ambiente de trabajo industrial, la más amplia participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida económica y la redefinición que actualmente se está produciendo de las funciones de los hombres y de las mujeres en la sociedad. Véase Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 79-80.

999 Entre 2011 y 2021, 11 países introdujeron nueva legislación que prohíbe el trabajo peligroso o insalubre para las mujeres embarazadas o lactantes (siete países, incluidos *Brasil*, *Guatemala*, *Dinamarca* y *Senegal*) o que prevé que las mujeres no tienen la obligación de desempeñarlo (por ejemplo, *Congo*, *Níger* y *Zambia*). Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 192.

1000 En 38 de los 133 países con medidas legales establecidas, no se puede obligar a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia a desempeñar trabajos peligrosos o insalubres. Sin embargo, solo el 10,4 por ciento de las madres potenciales en todo el mundo viven en países con tales protecciones. Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 202.

1001 *Canadá* (art. 132 del Código del Trabajo). Al ser informado del cese del trabajo, el empleador, con el consentimiento del trabajador, informará al comité del lugar de trabajo o al representante de la salud y la seguridad.

1002 Existen disposiciones similares en *Australia*, *Burundi*, *Côte d'Ivoire*, *Cuba*, *Finlandia*, *Guinea* (mujeres embarazadas, con la prohibición de cierto tipo de trabajo o tareas), *Mauricio*, *Perú* (mujeres embarazadas), *Portugal* (mujeres embarazadas, con la prohibición de cierto tipo de trabajos peligrosos para las mujeres embarazadas y lactantes), *República Dominicana* y *Turkmenistán*.

Supremo de los *Estados Unidos de América* subrayó que el empleador no podía excluir a las mujeres embarazadas de empleos para la fabricación de baterías, en particular dado que la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo concluyó, tras prolongados debates, que no había «ningún motivo que justificara que debería excluirse del lugar de trabajo a las mujeres en edad fértil con objeto de proteger al feto o la buena marcha del embarazo». Por consiguiente, el Tribunal concluyó que dicha exclusión constituía discriminación por motivo de sexo¹⁰⁰³.

488. La Comisión saluda las disposiciones legales que permiten a las trabajadoras embarazadas pedir que no desempeñen cierto tipo de empleos insalubres o peligrosos, previa presentación de un certificado médico que acredite que podrían afectar su salud o la de su hijo. Pone énfasis en que, si bien este derecho es fundamental, la responsabilidad de la salud de las mujeres embarazadas o lactantes en el trabajo no recae únicamente en las trabajadoras interesadas. El derecho a negarse a realizar este tipo de trabajos también debe ir acompañado de otras medidas, entre ellas la determinación por la autoridad competente de tipos peligrosos o insalubres de trabajo prohibidos para las mujeres embarazadas o lactantes, y un procedimiento de evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo¹⁰⁰⁴. Además, la Comisión destaca la importancia de garantizar que el derecho de las mujeres embarazadas o lactantes a negarse a realizar trabajos peligrosos o insalubres se aplique de manera efectiva, para que puedan presentar dichas solicitudes libremente, sin presión negativa indebida de sus empleadores o compañeros de trabajo.

489. En otros países, el enfoque adoptado es prohibir el trabajo peligroso o insalubre para las trabajadoras embarazadas o lactantes¹⁰⁰⁵. Por ejemplo, la Comisión ha tomado nota de que, en la *República de Moldova*, el artículo 248 del Código del Trabajo, tal como se enmendó en 2017, prohíbe la realización de trabajo que represente un riesgo para la seguridad y la salud de las mujeres embarazadas, de las mujeres que han dado a luz recientemente y de las mujeres lactantes. En el *Togo*, el Decreto núm. 020/MTESS/DCTLS establece la naturaleza de los tipos de trabajo prohibidos para las mujeres embarazadas o lactantes, de conformidad con el artículo 147 del Código del Trabajo.

490. La Comisión saluda la tendencia a la protección de la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas y lactantes y de sus hijos. Subraya que dichas medidas, en particular en los casos en que existe una prohibición de la realización de trabajos peligrosos o insalubres para todas las trabajadoras embarazadas o lactantes, deberían ir acompañadas de garantías adecuadas para asegurar que dichos tipos de trabajo estén prohibidos porque representan un verdadero peligro para la salud de estas trabajadoras, como se ha determinado sobre la base de datos objetivos. Dichas garantías deberían comprender consultas apropiadas con los interlocutores sociales en el proceso de determinación de los tipos de trabajo que deben prohibirse y en el examen regular de los mismos, así como el establecimiento de un proceso de evaluación encaminado a determinar los riesgos potenciales para la salud de las trabajadoras embarazadas y lactantes¹⁰⁰⁶.

1003 *United Automobile Workers v. Johnson Controls, Inc.*, 499 U.S. 187 (1991). En un comentario sobre la posible responsabilidad del empleador, el Tribunal Supremo añadió que, si el empleador cumple las normas aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo e informa a sus trabajadoras del riesgo, en consonancia con las conclusiones de la agencia federal, la posibilidad de ser considerado responsable de cualquier daño causado a la salud de la mujer embarazada y/o de su hijo «parece remota en el mejor de los casos».

1004 Véanse los párrs. 496-513.

1005 De los 133 países con medidas legales, 59 tienen esa prohibición. En todo el mundo, el 54,5 por ciento de las madres potenciales viven en estos países. Esta prohibición legal se observa con más frecuencia en Europa y Asia Central, África y las Américas. Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 202.

1006 Véanse los párrs. 514-523.

491. En algunos países, si bien la protección de la salud de las mujeres embarazadas está reglamentada, la protección no incluye a las mujeres en periodo de lactancia. Por ejemplo, la Comisión ha tomado nota de que la legislación nacional en el *Perú* que reglamenta la protección de las mujeres que desempeñan un trabajo que pone en peligro su salud y/o el desarrollo normal de su hijo se aplica a las mujeres embarazadas, pero el periodo de lactancia solo está cubierto por convenios individuales o colectivos (en virtud del artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2004-TR)¹⁰⁰⁷. En la *República Dominicana*, el artículo 234 del Código del Trabajo, que prevé que durante el periodo de gestación no se le puede exigir a una trabajadora que realice trabajos que requieran un esfuerzo físico incompatible con el estado de embarazo, no se aplica a las mujeres lactantes¹⁰⁰⁸. **La Comisión subraya que la protección que exige el artículo 3 del Convenio también debe ofrecerse a las mujeres en periodo de lactancia, y pide a los Gobiernos interesados que tomen las medidas legislativas y prácticas necesarias para garantizar que no se obligue a las madres lactantes a realizar trabajos que se consideren perjudiciales para su salud o la de su hijo.**

492. La Comisión toma nota con preocupación de que en algunos países también existen prohibiciones generales contra el empleo de todas las mujeres en ciertos tipos de puestos clasificados como peligrosos, debido a la preocupación por su salud reproductiva o a preocupaciones más generales relacionadas con la seguridad y la salud¹⁰⁰⁹. Por ejemplo, en *Azerbaiyán*, el trabajo realizado por mujeres en lugares de trabajo con condiciones de trabajo difíciles o peligrosas, y en el trabajo subterráneo, está generalmente prohibido¹⁰¹⁰. En el *Camerún*, algunos tipos de trabajo están prohibidos para todas las mujeres, incluidos los tipos de trabajo considerados peligrosos o insalubres. En *Burkina Faso*, además de las restricciones aplicables a las mujeres embarazadas, no puede emplearse a ninguna mujer en un trabajo considerado perjudicial para su capacidad reproductiva¹⁰¹¹.

493. La Comisión toma nota de dichas prácticas con inquietud, ya que contribuyen a la discriminación en el empleo por motivo de género, ignoran las condiciones de trabajo que pueden plantear peligros para los trabajadores varones, y no son seguras para todos los trabajadores y/o deniegan a las mujeres la igualdad de oportunidades para acceder a ciertos tipos de trabajo. En relación con esto, la Comisión se refiere a la parte I del presente estudio¹⁰¹². **Insta a los Gobiernos interesados a tomar medidas para enmendar las disposiciones respectivas a fin de eliminar las prohibiciones generales y de adoptar disposiciones sobre la protección de la salud que estén en consonancia con el principio de igualdad y de no discriminación en el empleo y la ocupación y con los requisitos del Convenio núm. 183.**

1007 CEACR, Convenio núm. 183: *Perú*, solicitud directa, 2019.

1008 CEACR, Convenio núm. 183: *República Dominicana*, solicitud directa, 2020.

1009 Este tipo de prohibición general cubre a todas las mujeres en 31 países en todo el mundo, inclusive en Europa y Asia Central (10 países, en particular *Israel*, *Polonia* y varios países de la Comunidad de Estados Independientes), África (8 países, entre ellos *Angola*, *Camerún*, *Marruecos* y *Sudán*), los Estados Árabes (6 países, incluidos *Líbano*, *Qatar* y *República Árabe Siria*), y las Américas (6 países, con inclusión de *Barbados*, *Costa Rica* y *Ecuador*). En Asia y el Pacífico, la *República Islámica del Irán* es el único país en el que existe esa prohibición general. OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 202.

1010 *Azerbaiyán* (art. 241 del Código del Trabajo). El Gobierno de *Azerbaiyán* indica que ha recibido asistencia técnica del Banco Mundial, en particular para la aprobación de listas de lugares de trabajo prohibidos y de sustancias y factores peligrosos para las mujeres embarazadas y para las mujeres con hijos menores de 1 año de edad, de conformidad con las normas internacionales, y para la abolición de la lista de aproximadamente 700 profesiones y empleos prohibidos para las mujeres. Esto aumentará las oportunidades de empleo para las mujeres, y promoverá la igualdad de género y el empleo de las mujeres en trabajos mejor remunerados.

1011 *Burkina Faso* (art. 3 del Decreto núm. 2010-356/PRES/PM/MTSS/MS de 2010). Véase asimismo, CEACR, Convenio núm. 111: *Burkina Faso*, solicitud directa, 2016. También existen restricciones para todas las mujeres que desempeñan algunos trabajos en *Costa Rica*, *Federación de Rusia*, *Iraq* y *Qatar*, así como en *Guinea* (Decreto núm. 1392/MASE/DNTLS/90 de 1990). Véase asimismo, CEACR, Convenio núm. 111: *Guinea*, solicitud directa, 2020.

1012 Véase el cap. I, sección 1.2.

494. En otros países, no existe protección para las mujeres que realizan trabajos peligrosos durante el embarazo o el periodo de lactancia. Por ejemplo, en *Granada*, el Gobierno indica que no existe una legislación específica sobre este tema, pero que es una práctica habitual que se asignen trabajos más ligeros a las mujeres embarazadas. El Gobierno de *Zimbabwe* señala que no existe una legislación específica para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo considerado perjudicial para su salud, pero que pueden tomarse medidas en el lugar de trabajo previa solicitud.

495. *La Comisión alienta a los Gobiernos interesados a adoptar medidas legales para garantizar la protección de la salud de las mujeres embarazadas o lactantes contra los trabajos peligrosos e insalubres, de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 183. En relación con esto, los Estados Miembros deberían adoptar medidas adecuadas para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o de su hijo.*

Identificar los riesgos para la salud para las mujeres embarazadas y lactantes en el trabajo

496. Tal como se pone de relieve en el artículo 3 del Convenio núm. 183, un aspecto importante de la protección de la maternidad es garantizar que las trabajadoras no estén expuestas a condiciones de trabajo, entornos de trabajo o sustancias en el lugar de trabajo que pudieran representar riesgos particulares durante la maternidad. Sin embargo, el reto que se plantea es garantizar que el enfoque menos restrictivo adoptado por los instrumentos más recientes de la OIT sobre la maternidad, a saber, la protección específica para los grupos que corren un riesgo particular, incluidas las mujeres embarazadas y lactantes, les proteja de los peligros en el lugar de trabajo que les afectan específicamente, conciliando al mismo tiempo esta necesidad con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Al afrontar este reto, durante la labor preparatoria se explicó una tendencia importante desde la adopción de instrumentos sobre la protección de la maternidad, en 1952:

Otra tendencia, íntimamente relacionada con la primera, ha sido un movimiento hacia la adopción de medidas de protección mejor adaptadas a las necesidades y preferencias personales de los trabajadores concretos en los distintos periodos de su vida de trabajo. Más que imponer una restricción obligatoria de determinados tipos de trabajo a categorías extensas de trabajadores, como a las mujeres que tengan capacidad para dar a luz, los empleadores tienen que evaluar los riesgos de los lugares de trabajo y proceder a los ajustes que convengan de las condiciones de trabajo, caso por caso. Se tiende actualmente a dejar más libertad a las trabajadoras concretas para aceptar o rechazar las tareas que se les puedan encomendar, o para pedir una transferencia por consideraciones de salud en relación con el embarazo o crianza. Para garantizar que el consentimiento proceda de buena información, tienen mucha importancia los mecanismos de información que se establezcan entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones¹⁰¹³.

497. El enfoque adoptado por el Convenio núm. 183 y por la Recomendación núm. 191 refleja esta tendencia. El artículo 3 del Convenio pone de relieve el papel consultivo clave que desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores al adoptar medidas encaminadas a proteger a las mujeres embarazadas y lactantes de los trabajos peligrosos, incluida la determinación de dichos tipos de trabajo y el proceso establecido a fin de evaluar los riesgos en el lugar de trabajo para la salud de las madres y de sus hijos.

¹⁰¹³ Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm.183, 81.

Determinación por la autoridad competente de tipos peligrosos e insalubres de trabajo

498. Con respecto a la determinación de los tipos de trabajo que son peligrosos o insalubres para las mujeres embarazadas y lactantes, el párrafo 6, 3) de la Recomendación núm. 191 indica que deberían adoptarse medidas en particular con respecto a ciertos riesgos, entre ellos: *a)* todo trabajo penoso que obligue a levantar, cargar, empujar o tirar de cargas manualmente; *b)* todo trabajo que exponga a la mujer a agentes biológicos, químicos o físicos que puedan ser peligrosos para sus funciones reproductivas; *c)* todo trabajo que exija particularmente un sentido del equilibrio, y *d)* todo trabajo que requiera un esfuerzo físico por exigir que la mujer permanezca sentada o de pie durante largos periodos o por exponerla a temperaturas extremas o a vibraciones.

499. Se han adoptado diversas medidas legislativas a este respecto, entre ellas la elaboración por la autoridad competente de listas de tipos de trabajo que son perjudiciales para la salud de las madres o de sus hijos¹⁰¹⁴. La Comisión saludó la adopción en 2020 del Reglamento sobre medidas de SST en *Montenegro*, que enumera los agentes físicos, biológicos y químicos peligrosos, así como las condiciones de trabajo, a las que las mujeres embarazadas y lactantes no deberán exponerse (artículo 8)¹⁰¹⁵. En *Alemania*, el artículo 11 de la Ley de Protección de la Maternidad de 2017 contiene una lista extensa de actividades prohibidas para las mujeres embarazadas o lactantes, incluido el trabajo relacionado con determinados biomateriales, y de las condiciones de trabajo que exponen a las mujeres a efectos físicos de tal forma que representa una amenaza injustificable para ellas o para sus hijos.

500. En *Benin*, un decreto reciente prohíbe la exposición de las mujeres embarazadas o lactantes a agentes químicos, tales como: los considerados tóxicos para la salud reproductiva; el benceno, el mercurio y el plomo y sus componentes, y las radiaciones ionizantes¹⁰¹⁶. En la *República Democrática Popular Lao*, está prohibido emplear a mujeres embarazadas o que cuidan de un hijo menor de 1 año de edad en varios tipos de trabajo, en particular: el trabajo en un comercio a una altura superior a dos metros; el trabajo que conlleve levantar o tirar manualmente de cargas de más de 10 kilogramos, llevarlas encima de los hombros y transportarlas, y el trabajo que entrañe permanecer de pie durante más de dos horas consecutivas.

501. **La Comisión destaca que, en los casos en que las listas de tipos de trabajo que no están permitidos para las mujeres embarazadas o lactantes son elaboradas por una autoridad competente, dichas listas deberían actualizarse periódicamente.** Esto es importante para garantizar que las listas reflejen los riesgos actuales y tengan en cuenta las tecnologías modernas que pueden mitigarlos, lo cual es esencial para asegurar que la prohibición del desempeño de ciertos tipos de trabajo peligrosos siga siendo una cuestión de SST, y no se base en concepciones obsoletas y estereotipos de lo que puede considerarse peligroso para las mujeres¹⁰¹⁷.

502. En algunos países, la legislación va más allá al proteger tanto a las mujeres como a los hombres contra los trabajos que les exponen a riesgos para su salud reproductiva. Durante los trabajos preparatorios para el Convenio núm. 183, se puso énfasis en la creciente sensibilización acerca del impacto del entorno de trabajo en la salud reproductiva, y de los resultados negativos para el embarazo asociados con la exposición tanto materna como paterna a sustancias, agentes y procesos peligrosos:

1014 Este es el caso, por ejemplo, en *Albania, Alemania, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Burkina Faso, Bulgaria, Chequia, Ecuador, Eslovaquia, Israel, Polonia, Portugal, Senegal y Togo*.

1015 CEACR, Convenio núm. 183: *Montenegro*, solicitud directa, 2021.

1016 *Benin* (Decreto Interministerial núm. 096/MPMEPE/MTFP/MS/DC/SGM/DGT/DSSMST/DPEE/SA/012 SGG2, cap. II).

1017 CEACR, Convenio núm. 183: *Bulgaria*, solicitud directa, 2003; *República de Moldova*, solicitud directa, 2009.

Esta concienciación ha tenido como resultado un nuevo enfoque de la legislación sobre seguridad y salud en algunos países, que ha pasado de un planteamiento exclusivamente dirigido a proteger a las mujeres embarazadas, a las madres que están criando o a las mujeres en sus años de crianza, para adoptar actualmente otro planteamiento encaminado a la protección de trabajadores y trabajadoras ante los peligros que puedan afectar a sus funciones de procreación en el lugar de trabajo. [...] Más que suprimir simplemente las medidas de protección concedidas a las mujeres en función de su capacidad de dar a luz, el objetivo es reducir o eliminar, en la medida de lo posible, los riesgos que puedan existir, elevar el nivel de protección para ambos sexos y brindar alternativas de transferencia, tanto a los hombres como a las mujeres expuestos a peligros de salud que afecten a la procreación, siempre que sean necesarias¹⁰¹⁸.

503. Los estudios también han demostrado los efectos reproductivos adversos para los hombres de la exposición a una serie de productos químicos, incluidos los alteradores endocrinos¹⁰¹⁹. A este respecto, la Comisión recuerda que la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), en el párrafo 4, pone de relieve la importancia de tomar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la protección de su salud reproductiva.

504. La Comisión saluda las políticas y medidas que protegen tanto a los hombres como a las mujeres contra los trabajos que pueden afectar negativamente su salud reproductiva. La Comisión destaca que las listas de tipos de trabajos prohibidos debido a la probabilidad de que menoscaben la capacidad reproductiva de las mujeres deberían elaborarse sobre la base de los resultados de estudios epidemiológicos que demuestran la presencia de riesgos específicos para la salud reproductiva de las mujeres y, según proceda, de los hombres. A este respecto, la Comisión alienta a los Gobiernos, en colaboración con las organizaciones internacionales, a que produzcan y compartan datos desglosados por género con miras a identificar y prevenir riesgos particulares para la salud reproductiva, y teniendo en cuenta medidas de política adecuadas basadas en pruebas a nivel tanto nacional como del lugar de trabajo.

505. La Comisión destaca asimismo el papel primordial que desempeñan los interlocutores sociales y los expertos en salud en el proceso de determinación de este tipo de trabajos con miras a garantizar que la prohibición de su desempeño por las mujeres embarazadas y lactantes se apoye en pruebas científicas y no en estereotipos de género. La Comisión recuerda a este respecto la importancia que reviste establecer sistemas y criterios específicos para la clasificación de todos los productos químicos en función del tipo y del grado de los riesgos físicos y para la salud que entrañan, de conformidad con el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170). Recuerda asimismo que, tal como se prevé en la Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177), una de las características clave de los productos químicos que debe examinarse en un sistema de clasificación son sus efectos en el sistema reproductivo.

Evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo

506. El párrafo 6, 1) de la Recomendación núm. 191 añade que deberían adoptarse medidas para garantizar la evaluación de todo riesgo relacionado con la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo, y que los resultados de dicha evaluación deberían ser comunicados a la mujer interesada. En relación con esto, la Recomendación núm. 191 está avanzando hacia unas condiciones adaptadas a las necesidades

¹⁰¹⁸ Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 80-81.

¹⁰¹⁹ OIT, *Exposure to Hazardous Chemicals at Work and Resulting Health Impacts: A Global Review*, 2021.

de las personas, al instar a que se realice una evaluación de los riesgos relacionados con la seguridad y la salud de las mujeres embarazadas o lactantes y de sus hijos. Si se considera que existe un riesgo considerable en el lugar de trabajo, deben tomarse medidas de protección.

507. La Comisión recuerda que las evaluaciones de los riesgos son componentes clave de una serie de normas internacionales de SST. El Convenio núm. 187 establece que la evaluación de los riesgos y peligros del trabajo es un principio básico que deberá promoverse a través de la política nacional de SST, y la Recomendación núm. 197 recuerda que el programa nacional de SST debería basarse en los principios de evaluación y gestión de los peligros y riesgos, en particular en el ámbito del lugar de trabajo¹⁰²⁰.

508. La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve la importancia de las evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo como herramientas de gestión de la SST a nivel empresarial para ayudar a los empleadores a evaluar y mitigar, no solo el riesgo de infección, sino también los riesgos químicos, ergonómicos y psicosociales asociados, tales como la violencia y el acoso, el aumento de las cargas de trabajo, las jornadas de trabajo más largas y los periodos de descanso reducidos. Los marcos políticos y normativos deberían promover una cultura preventiva de SST y la adopción de un sólido sistema de gestión de la SST en el lugar de trabajo basado en evaluaciones periódicas de los riesgos y en medidas eficaces de prevención, mitigación y protección¹⁰²¹.

509. Incluso cuando ya existen listas de tipos de trabajo que son peligrosos para las mujeres embarazadas y lactantes, las evaluaciones de los riesgos siguen siendo necesarias. La Comisión ha pedido a los Gobiernos que proporcionen información sobre dichos procedimientos, también en los países en los que se han elaborado listas de trabajos peligrosos prohibidos para las trabajadoras embarazadas y lactantes¹⁰²². ***La Comisión considera que las evaluaciones de los riesgos son medidas esenciales que complementan la adopción de listas de trabajos peligrosos considerados perjudiciales para la salud de las madres y/o de sus hijos, ya que contribuyen a la protección de las trabajadoras embarazadas y lactantes al abordar caso por caso los riesgos potenciales para la salud.***

510. En relación con esto, la Comisión ha puesto de relieve que la protección brindada a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes contra los trabajos que son perjudiciales para su salud o la de su hijo debe determinarse a la luz de los resultados de las evaluaciones de los riesgos que muestran que existen riesgos específicos para la salud y/o la seguridad de las mujeres. La Comisión pone énfasis a este respecto en que las disposiciones relativas a la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o difíciles deberían tener como objetivo proteger la salud y la seguridad en el trabajo, tanto de los hombres como de las mujeres, teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferencias de género con respecto a riesgos específicos para su salud¹⁰²³. ***La Comisión destaca que dichas restricciones deben justificarse y basarse en pruebas científicas y, una vez adoptadas, deberían examinarse periódicamente a la luz de los avances tecnológicos y de los progresos científicos a fin de determinar si siguen siendo necesarias con fines de protección***¹⁰²⁴. ***La Comisión destaca asimismo que los interlocutores sociales desempeñan un papel esencial en la elaboración, la realización efectiva y la valoración de las evaluaciones de los riesgos en el lugar de***

¹⁰²⁰ OIT, *Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017 (en adelante, «Estudio General de 2017»), párr. 353.

¹⁰²¹ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 201.

¹⁰²² CEACR, Convenio núm. 183: *Belarús*, solicitud directa, 2008; *Mauricio*, solicitud directa, 2021; *República de Moldova*, solicitud directa, 2009.

¹⁰²³ Estudio General de 2012, párr. 840.

¹⁰²⁴ CEACR, Convenio núm. 111: *Guinea*, solicitud directa, 2020.

trabajo, que representan un importante punto de partida para la mayor protección de la maternidad en el lugar de trabajo¹⁰²⁵.

511. En muchos países, la legislación nacional establece un procedimiento de valoración de cara a la evaluación de los riesgos relacionados con el trabajo para las trabajadoras embarazadas y lactantes¹⁰²⁶. En muchos casos, la evaluación de los riesgos es llevada a cabo por el empleador en el lugar de trabajo y tiene en cuenta la lista de tipo de trabajos o de agentes peligrosos elaborada por la autoridad competente, en los casos en que esta última exista. Por ejemplo, en los *Países Bajos*, si una trabajadora embarazada o lactante es empleada normalmente en una empresa o establecimiento, debería prestarse particular atención en la valoración y evaluación de los riesgos a la lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo contenida en el anexo I de la Directiva 92/85/CEE del Consejo de 1992¹⁰²⁷. En *Bélgica*, los empleadores deben llevar a cabo un análisis de los riesgos en colaboración con un médico del trabajo, en el que deben evaluarse los riesgos específicos sobre la base de una lista abierta de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo¹⁰²⁸.

512. El órgano encargado de realizar la evaluación de los riesgos varía de un país a otro, y también entre los diversos sectores. En *Suiza*, el Decreto de Protección de la Maternidad define a los especialistas, tales como los médicos del trabajo o los higienistas, a quienes se confía la evaluación de los riesgos¹⁰²⁹. En *Sudáfrica*, los representantes electos en materia de seguridad y salud de los trabajadores tienen derecho a participar en la evaluación de los riesgos¹⁰³⁰. En otros países, existe la opción de que las mujeres pidan al servicio de inspección del trabajo que lleve a cabo una evaluación. Por ejemplo, el Gobierno de *Portugal* indica que las mujeres embarazadas y lactantes tienen el derecho a pedir que el servicio de inspección del trabajo lleve a cabo una inspección de urgencia si consideran que el empleador no está cumpliendo sus obligaciones en materia de SST.

513. Además, la Comisión recuerda que las normas de SST de la OIT promueven generalmente la importancia de la información y de la sensibilización en el lugar de trabajo, a fin de prevenir y combatir los trabajos peligrosos e insalubres y cualquier otro riesgo relacionado con la SST. Garantizar que los resultados de las evaluaciones de los riesgos para la salud sean comunicados a las trabajadoras interesadas, de conformidad con el párrafo 6, 1) de la Recomendación núm. 191, ayuda a crear conciencia y les permite tomar decisiones informadas en lo que respecta al trabajo que están dispuestas a desempeñar y a los riesgos que asumen. Por ejemplo, en *Macedonia del Norte*, *Noruega* y *Portugal*, la legislación nacional establece el requisito de informar a las trabajadoras embarazadas de los riesgos para su salud relacionados con el trabajo. El Gobierno de *Estonia* indica que, cuando los empleadores tienen conocimiento de que una trabajadora está embarazada o en periodo de lactancia, deben realizar una evaluación de los riesgos y comunicar a la trabajadora interesada los resultados de dicha evaluación y las medidas que deben adoptarse.

1025 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 95.

1026 Por ejemplo, *Armenia, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Islandia, Irlanda, Lituania, Malta, Montenegro, Países Bajos, Macedonia del Norte, Noruega, Portugal, Senegal, Sudáfrica, Suiza y Türkiye*.

1027 *Países Bajos* (art. 1.41 del Reglamento de Salud y Seguridad, que remite a la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia). Sin embargo, la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) y la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) (*Países Bajos*) indican que las mujeres embarazadas algunas veces trabajan en condiciones peligrosas en las que se exponen a productos químicos, a horarios de trabajo irregulares o largas jornadas, al estrés y al ruido, lo que aumenta el riesgo de aborto espontáneo y de nacimientos prematuros.

1028 *Bélgica* (art. 42 de la Ley del Trabajo y Libro X, Título V, arts. X.5-1 a X.5-10 y anexo X.5-1 del Código de Bienestar en el Trabajo).

1029 *Suiza* (art. 1 del Decreto de Protección de la Maternidad, de 2001).

1030 *Sudáfrica* (Código de buenas prácticas para la protección de las trabajadoras durante el embarazo y después del parto, núm. R. 1441).

Medidas alternativas en los casos en que el trabajo se considere peligroso o insalubre

514. La Recomendación núm. 191 indica que se deberían tomar medidas cuando el trabajo conlleva un riesgo para la salud de las mujeres embarazadas y lactantes, y que se deberían proporcionar alternativas a la trabajadora interesada. El párrafo 6, 2) expone cuatro medidas alternativas: la eliminación del riesgo; la adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora; el traslado de la trabajadora a un puesto más seguro, sin pérdida de salario, o, en ausencia de otras posibilidades, la concesión a la trabajadora de una licencia remunerada temporal. Dichas medidas, que están estrictamente relacionadas con la circunstancia de la maternidad, no deben considerarse discriminatorias de conformidad con el artículo 5, 1) del Convenio núm. 111.

515. Los estudios de la OIT indican que, de los 184 países para los cuales se dispone de información, 114 ofrecen a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia entre una y cuatro alternativas al trabajo peligroso, mientras que 70 no lo hacen¹⁰³¹. Por ejemplo, en *Australia*, con arreglo al Marco de Seguridad y Salud en el Trabajo, los empleadores deben hacer todo lo que sea razonablemente posible para eliminar los riesgos y, si una trabajadora está embarazada, deben tener en cuenta lo que es razonablemente factible para garantizar su seguridad y salud. En el *Japón*, la legislación nacional prevé, entre otras restricciones del trabajo peligroso, la posibilidad de que se traslade a la mujer embarazada a un puesto en el que realice trabajos ligeros¹⁰³². En *Nepal*, el artículo 81 de la Ley del Trabajo de 2017 prevé que, si una mujer indica que está embarazada, el empleador normalmente debe velar por que desempeñe un trabajo que no tenga efectos adversos en su salud.

516. Además, en muchos países, la legislación prevé que debe ofrecerse a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia una o varias alternativas al trabajo que no pueden realizar por ser peligroso o insalubre¹⁰³³. Por ejemplo, en la *República de Moldova*, la Decisión gubernamental núm. 1408 de 2016 prevé que, en los casos en que se identifiquen riesgos en el lugar de trabajo, los empleadores deben adaptar las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas o lactantes, o trasladarlas a otro puesto¹⁰³⁴. En *Australia*, *Azerbaiyán*, *Chequia*, *Côte d'Ivoire*, *Cuba*, *Federación de Rusia*, *Turkmenistán* y *Uruguay*, las mujeres embarazadas deben ser trasladadas a otro puesto con su salario íntegro. En *Armenia*, en los casos en que es imposible eliminar un factor peligroso en el lugar de trabajo, los empleadores tienen la obligación de trasladar a la mujer, con su consentimiento, a otro trabajo¹⁰³⁵. La Confederación Nacional de la Industria (CNI) (*Brasil*) indica que, durante el embarazo, sin menoscabo de su salario y de otros derechos, se puede trasladar a las mujeres a otro cargo cuando el estado de salud así lo requiera, con un derecho garantizado de reincorporarse a su antiguo puesto (artículo 392, 4) de la Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT). Además, la CLT exige que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia sean alejadas de las actividades insalubres, sin menoscabo de su salario.

517. En varios países, en consonancia con la Recomendación núm. 191, se prevé una alternativa a la licencia remunerada temporal si no existen otras posibilidades. En *Lituania*, en ausencia de un trabajo adecuado, las trabajadoras tienen derecho a una licencia y a prestaciones para cuidar de su hijo hasta que este alcance 1 año de edad¹⁰³⁶. En *Suiza*, las trabajadoras tienen

¹⁰³¹ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 206. A escala mundial, seis de cada diez madres potenciales viven en países en los que no existe el derecho legal a alternativas a/medidas de protección contra el trabajo peligroso o insalubre, por lo que las mujeres se exponen a riesgos para la salud.

¹⁰³² *Japón* (art. 65 de la Ley sobre las Normas del Trabajo núm. 49 de 1947).

¹⁰³³ De los 114 países en los que existen medidas de protección, solo 50 ofrecen una alternativa, que es fundamentalmente una «transferencia» (44 países) y, en 5 casos, ya sea una «adaptación» (*Afganistán*, *Senegal* y *Türkiye*) o una «licencia suplementaria» (*México* y *Níger*). Otros 54 países ofrecen a las mujeres embarazadas y lactantes 2 (29 países) o 3 (25 países) medidas alternativas al trabajo peligroso. Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 206.

¹⁰³⁴ *República de Moldova* (art. 1 de la Decisión gubernamental núm. 1408 de 2016).

¹⁰³⁵ *Armenia* (art. 258, 3) del Código del Trabajo).

¹⁰³⁶ *Lituania* (art. 3, 6) de la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo).

derecho al 80 por ciento de su salario cuando no se les pueda ofrecer un trabajo equivalente¹⁰³⁷. En *Armenia*, si no es posible eliminar del trabajo el factor de peligro, para evitar que las mujeres estén expuestas a la sustancia peligrosa o realicen un trabajo peligroso, o trasladarlas a otro puesto, se exige a los empleadores que les dispensen del trabajo y que mantengan su salario promedio por hora¹⁰³⁸.

518. La Comisión toma nota de la preocupación expresada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en sus observaciones, según las cuales las disposiciones del Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 no son claras respecto de la regulación de medidas alternativas tales como los traslados o las licencias temporales remuneradas, incluida la forma en la que se financian dichas medidas alternativas. Al respecto, la Comisión saluda el hecho de que, en algunos países, la licencia remunerada se financia con cargo a fondos públicos o mediante los regímenes del seguro social. Por ejemplo, en el *Uruguay*, cuando se ha determinado que el trabajo de una mujer embarazada es peligroso para su salud o la de su hijo y el empleador declara al Banco de Previsión Social (BPS) que su traslado a otras tareas no es posible, el BPS u otra institución del seguro social le proporciona la mitad de su salario sobre una base mensual¹⁰³⁹. En *Luxemburgo*, si no es posible trasladar a una mujer embarazada o lactante a otro puesto, debe ser dispensada del trabajo, de conformidad con la decisión del médico del trabajo. En tales casos, las mujeres tienen derecho a las prestaciones proporcionadas por la Caja Nacional de Salud¹⁰⁴⁰. En *Seychelles*, en los casos en que no es posible el traslado a otro puesto, las mujeres embarazadas o lactantes tienen derecho a las prestaciones de enfermedad proporcionadas por el sistema de seguridad social¹⁰⁴¹.

519. En la Unión Europea, muchos países dan efecto a la Directiva 92/85/CEE, que establece orientaciones para que los empleadores decidan las medidas que deben adoptarse tras una evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud, e informen ulteriormente a las trabajadoras y/o sus representantes de los resultados de la evaluación y de las medidas necesarias para su protección. Si se identifica un riesgo en el lugar de trabajo, se exige a los empleadores, en primer lugar, que adapten las condiciones de trabajo y/o el tiempo de trabajo de las trabajadoras interesadas, a fin de evitar la exposición. Si este ajuste no es posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, los empleadores deben trasladar a las trabajadoras interesadas a otro puesto. Si dicho traslado no es posible, se debe conceder a las trabajadoras una licencia durante todo el periodo necesario para la protección de su seguridad o su salud¹⁰⁴². En *Finlandia*, donde los agentes que plantean un riesgo para la salud reproductiva en el trabajo se enumeran en un decreto, los empleadores deben garantizar que dichos agentes sean sustituidos por otros que causen menos riesgo, cuando sea técnicamente posible y razonablemente viable, y que las trabajadoras no estén expuestas a ellos ni los utilicen¹⁰⁴³. En *España*, *Luxemburgo* y *Portugal* existen medidas similares.

520. Sin embargo, en ciertos países, si bien se adoptan medidas para proporcionar posibles alternativas para las mujeres embarazadas que se enfrentan a condiciones de trabajo peligrosas, sus ingresos no se garantizan. Por ejemplo, en la *República Dominicana*, las mujeres embarazadas pueden tomar una licencia no remunerada si presentan un certificado médico que indique que el trabajo realizado es perjudicial para su salud o la de su hijo¹⁰⁴⁴. En el *Canadá*,

1037 Suiza (art. 35, 3) de la Ley Federal del Trabajo).

1038 Armenia (art. 258, 3) del Código del Trabajo).

1039 Uruguay (art. 3 de la Ley núm. 17215).

1040 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 98.

1041 Seychelles (art. 7 de la Ley de Seguridad Social de 2010).

1042 Art. 5 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo.

1043 Finlandia (arts. 1 y 3 del Decreto gubernamental núm.603/2015 sobre los agentes que representan un riesgo para la salud reproductiva y las medidas para prevenir el riesgo).

1044 CEACR, Convenio núm. 183: *Cuba*, solicitud directa, 2007; *Países Bajos*, observación, 2013; *República Dominicana*, solicitud directa, 2020.

el Código del Trabajo prevé que, en los casos en que una modificación o traslado del trabajo no sea razonablemente posible, el trabajador puede tomar una licencia no remunerada durante el periodo en que esté presente el riesgo indicado en el certificado médico¹⁰⁴⁵.

521. La Comisión subraya que el objetivo de las medidas alternativas en los casos en los que los trabajos de las mujeres embarazadas o lactantes se consideren peligrosos o insalubres (es decir, la eliminación del riesgo, la adaptación de las condiciones de trabajo, un traslado temporal a un puesto más seguro sin pérdida de salario o, en ausencia de otras posibilidades, la concesión a las trabajadoras de una licencia remunerada temporal), es proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o lactantes y la de sus hijos, y asegurar al mismo tiempo que no sufran la pérdida de ingresos. La Comisión recuerda que las medidas adoptadas para garantizar la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o lactantes no deberían conducir a dificultades financieras para estas trabajadoras, y que en los casos en que las trabajadoras están exentas de realizar un trabajo que sea perjudicial para su salud o la de sus hijos, y no pueden hallarse otras alternativas, se les debería conceder una licencia o un derecho a prestaciones por pérdida de ingresos, con miras a garantizar su seguridad financiera. En los casos en los que no existe un trabajo alternativo, debería haber medidas de apoyo a los ingresos para las mujeres embarazadas cuyo trabajo conlleva un riesgo para su salud, para que puedan ejercer libremente su derecho a una licencia sin temor a las dificultades financieras que ello podría conllevar. En relación con esto, la Comisión alienta a los Gobiernos a que adopten medidas para garantizar que la licencia remunerada o las prestaciones por pérdida de ingresos sean financiadas a través de cotizaciones conjuntas de los empleadores y de los trabajadores, o mediante fondos públicos, para evitar que los empleadores tengan que asumir los costos asociados.

522. En algunos países, existe una falta absoluta de legislación que brinde protección a este respecto¹⁰⁴⁶. Por ejemplo, en *Mauricio*, la legislación nacional establece el tipo de trabajos que no puede exigirse a las mujeres embarazadas que realicen, pero no especifica las alternativas que se les debe ofrecer¹⁰⁴⁷. En *Egipto*, salvo en el caso del trabajo nocturno, la legislación nacional no prevé explícitamente que deba ofrecerse una alternativa a las mujeres embarazadas o lactantes¹⁰⁴⁸. En *Botswana*, la ley no exige a los empleadores que ofrezcan puestos o trabajos alternativos a las mujeres embarazadas o lactantes.

523. La Comisión subraya que la facilitación de tales alternativas a las trabajadoras embarazadas o lactantes es esencial para proteger su salud, ya que, de lo contrario, las trabajadoras interesadas pueden sentirse obligadas a realizar un trabajo peligroso o insalubre, o correr el riesgo de perder sus ingresos si no existen otras alternativas disponibles. **Por consiguiente, la Comisión alienta a los Gobiernos interesados a adoptar las medidas necesarias para garantizar que, en los casos en que una trabajadora embarazada o lactante se niegue a realizar un trabajo peligroso o insalubre (presentando un certificado médico, según proceda), o en los casos en que una evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo identifique la existencia de un riesgo para la salud de una trabajadora embarazada o lactante o la de su hijo, se ofrezca a la trabajadora interesada un trabajo alternativo**¹⁰⁴⁹.

1045 *Canadá* (art. 205, 4) y 6) del Código del Trabajo).

1046 En 48 países, incluidos todos los Estados Árabes, 22 países en África, 19 países en Asia y el Pacífico y 17 países en las Américas. OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 206.

1047 *Mauricio* (art. 52 de la Ley de Derechos de los Trabajadores, 2019).

1048 *Egipto* (Decretos núms. 43 y 44 de 2021).

1049 La Comisión recuerda la protección fundamental contenida en el artículo 13 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), de que los trabajadores que interrumpan una situación de trabajo cuando consideran, por motivos razonables, que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud deberán ser protegidos de consecuencias injustificadas, de conformidad con la práctica y las condiciones nacionales.

1.2. Ordenación del tiempo de trabajo

524. El tiempo de trabajo es una cuestión importante para la salud de todos los trabajadores. Las jornadas de trabajo largas y atípicas, tales como el trabajo nocturno y las horas extraordinarias habituales, a menudo no son la opción que prefieren los trabajadores, y tampoco son saludables para ellos, y dan lugar a riesgos para la seguridad en el lugar de trabajo. También afectan negativamente a las familias de los trabajadores al comprometer la conciliación de la vida profesional y la vida privada, a las empresas al reducir la productividad, y a la sociedad en general¹⁰⁵⁰. Esto es incluso más importante para las trabajadoras durante la maternidad y después del parto.

525. El párrafo 6, 4) de la Recomendación núm. 191 indica que una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado.

Trabajo nocturno

526. Tal como se indica en la parte I de este Estudio, las leyes que imponen prohibiciones generales o restricciones al trabajo nocturno para todas las mujeres son discriminatorias y deberían derogarse, ya que se basan en estereotipos sobre las capacidades profesionales de las mujeres y los hombres y sobre el papel que desempeñan en la sociedad.

527. Las trabajadoras embarazadas y lactantes pueden necesitar protección especial en relación con el trabajo nocturno. En su Estudio General de 2001 relativo al trabajo nocturno de las mujeres en la industria, la Comisión tomó nota de los regímenes reglamentarios específicos en materia de trabajo nocturno que continuaban aplicándose solamente a dos categorías de trabajadores con necesidades especiales, a saber, las mujeres embarazadas o lactantes y los adolescentes, lo cual se fundamentaba en una concienciación de la función procreadora única de las mujeres y en la preocupación que suscita el hecho de que estén más expuestas a los riesgos del trabajo nocturno durante el embarazo e inmediatamente después del parto¹⁰⁵¹. La Comisión recordó asimismo que las mujeres embarazadas y lactantes pueden ser particularmente vulnerables al trabajo nocturno, y puso de relieve la vital importancia de que garantizar que se ofrezca una alternativa a quienes se encuentran en esta situación¹⁰⁵².

528. Además, en su Estudio General de 2018 relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, la Comisión subrayó que, si bien las prohibiciones específicas de género del trabajo industrial nocturno deberían ser progresivamente irrelevantes, y ser sustituidas por leyes y prácticas que ofrezcan protección adecuada a todos los trabajadores, tal como se prevé en el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), debe entenderse que las condiciones nacionales, regionales y sectoriales, y los progresos realizados para lograr la eliminación de la discriminación, varían considerablemente. Por lo tanto, algunas trabajadoras todavía precisan protección al mismo tiempo que se progresa en la consecución de condiciones auténticas de igualdad y de no discriminación¹⁰⁵³.

1050 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 195.

1051 OIT, *El trabajo nocturno de las mujeres en la industria. Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y al Protocolo, 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, 2001 (en adelante, «Estudio General de 2001»), párr. 98.

1052 OIT, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro: Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*, Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018 (en adelante, «Estudio General de 2018»), párr. 481.

1053 Estudio General de 2018, párr. 406.

529. Los instrumentos de la OIT sobre la protección de la maternidad reflejan este razonamiento. Tanto la anterior Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95) como la más reciente Recomendación núm. 191 reconocen la necesidad de proteger a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes contra los mayores riesgos para la salud que entraña el trabajo nocturno. Sin embargo, si bien la Recomendación núm. 95 indicó que el trabajo nocturno para las mujeres embarazadas y lactantes debería prohibirse, el párrafo 6, 4) de la Recomendación núm. 191 adopta un enfoque más flexible que pretende equilibrar la protección con el requisito de igualdad y no discriminación, al prever que una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado.

530. El Convenio núm. 171 complementa además el contexto normativo sobre el trabajo nocturno para las mujeres embarazadas y lactantes, al centrarse en las medidas que deberían adoptarse para garantizar que haya una alternativa al trabajo nocturno antes y después del parto para las mujeres que realizan trabajo nocturno¹⁰⁵⁴, en lugar de limitarse a prohibir el trabajo nocturno para esta categoría de trabajadoras¹⁰⁵⁵. Por lo tanto, ya no se considera que el trabajo nocturno para las mujeres embarazadas y lactantes sea algo que deba prohibirse totalmente, y en su lugar es necesario tener en cuenta las necesidades de cada persona. ***La Comisión recuerda una vez más que las mujeres embarazadas y lactantes que realizan trabajo nocturno pueden ser particularmente vulnerables, y subraya la importancia de que se ofrezca una alternativa al trabajo nocturno a las trabajadoras nocturnas que se encuentran en esta situación. Al mismo tiempo, la Comisión hace hincapié en que las medidas de protección aplicables al empleo nocturno de las mujeres que van más allá de la protección de la maternidad en el sentido estricto y que están basadas en percepciones estereotipadas respecto de la capacidad profesional de la mujer y del papel que desempeña en la sociedad, violan el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres***¹⁰⁵⁶.

531. Los estudios de la OIT indican que, de los 182 países para los que se dispone de datos, en 116 países existen disposiciones legales que reglamentan el trabajo nocturno en general, mientras que en 78 países se ha adoptado una legislación que reglamenta el trabajo nocturno realizado por las mujeres embarazadas o lactantes, con diferentes niveles de restricciones. En algunos países, el trabajo nocturno está reglamentado al preverse que no se puede obligar a las mujeres embarazadas o lactantes a realizar trabajo nocturno, en consonancia con el enfoque expuesto en la Recomendación núm. 191¹⁰⁵⁷. En *Mauricio*, los empleadores no deben exigir a las trabajadoras embarazadas que trabajen en turnos nocturnos durante al menos ocho semanas antes del parto, o que trabajen entre las seis de la tarde y las seis de la mañana durante doce meses tras el parto, salvo que ellas den su consentimiento¹⁰⁵⁸. En *Cabo Verde*, las trabajadoras tienen derecho a estar exentas de trabajo nocturno durante el embarazo y después del parto, y a ser trasladadas a un trabajo diurno¹⁰⁵⁹. En *Indonesia*, la legislación nacional prohíbe trabajar entre las once de la noche y las siete de la mañana a las mujeres embarazadas que, según acredite un certificado médico, estén expuestas a riesgos para la

1054 Antes y después del parto, durante un periodo de al menos dieciséis semanas, previa presentación de un certificado médico indicando que ello es necesario para la salud de la madre o del hijo, de conformidad con el art. 7, 1) del Convenio núm. 171.

1055 De manera análoga, el Convenio núm. 171, a diferencia de Convenios anteriores, ya no prohíbe el trabajo nocturno para las mujeres, pero prevé «medidas de protección del trabajo nocturno para todos los trabajadores, incluidos muchos de aquellos aspectos que interesaban especialmente a las mujeres», tales como «medidas especiales relativas a la protección de la maternidad y la seguridad». Estudio General de 2001, párr. 32.

1056 Estudio General de 2018, párr. 545.

1057 La región en la que más países prevén que no se puede obligar a las mujeres embarazadas o lactantes a realizar trabajo nocturno es Europa y Asia Central. Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 196.

1058 *Mauricio* (arts. 23, 3) y 52, 10) de la Ley de Derechos de los Trabajadores, 2019).

1059 *Cabo Verde* (art. 162, 2) del Código del Trabajo).

seguridad y la salud debido a su embarazo y su salud¹⁰⁶⁰. En *Suriname*, la Ley de Protección de la Maternidad prohíbe a los empleadores que pidan a sus asalariadas realizar trabajo nocturno durante el embarazo y durante al menos cuatro semanas inmediatamente después de la licencia de maternidad, si las trabajadoras presentan un certificado médico a tal efecto¹⁰⁶¹.

532. En algunos países, se brinda protección más amplia al exigir la adopción de medidas alternativas en los casos en que las mujeres embarazadas o lactantes no puedan realizar trabajo nocturno. En *Irlanda*, si una trabajadora está ocupada habitualmente durante el embarazo y durante 14 semanas después del parto en trabajo nocturno entre las 23 y las 6 horas de la mañana, y presenta un certificado médico que indique que esto puede ser perjudicial para su salud o la de su hijo, se le debe ofrecer un trabajo diurno alternativo. En *Sudáfrica*, se exige a los empleadores, siempre que sea posible, que ofrezcan un empleo alternativo a las trabajadoras durante el embarazo y durante un periodo de seis meses tras el nacimiento de su hijo, si realizan un trabajo entre las 18 y las 6 horas de la mañana¹⁰⁶². Muchos Estados miembros de la Unión Europea también cumplen las disposiciones de la Recomendación núm. 191, porque dan efecto a la Directiva 92/85/CEE, que prevé que, durante el embarazo o durante un periodo consecutivo al parto, las mujeres no deben verse obligadas a realizar un trabajo nocturno, a reserva de la presentación de un certificado médico que dé fe de la necesidad para la seguridad o la salud de la trabajadora afectada, y que debería ser posible el traslado de estas mujeres a un trabajo diurno o, cuando dicho traslado no sea posible, la dispensa de trabajo, o una prolongación del permiso de maternidad¹⁰⁶³. Por ejemplo, en *Francia*, las mujeres embarazadas o las madres primerizas pueden pedir ser trasladadas a un trabajo diurno. En *Lituania*, las mujeres embarazadas y lactantes pueden trabajar de noche solamente con su consentimiento. En *Finlandia*, a todas las mujeres que realizan trabajo nocturno se les debe brindar una oportunidad para cambiar de funciones o para trasladarse a un trabajo diurno si esto es posible y necesario¹⁰⁶⁴. **La Comisión saluda las modalidades de trabajo alternativas para las mujeres embarazadas o lactantes que realizan trabajo nocturno, y recuerda que, con miras a ofrecer a las mujeres interesadas una alternativa viable, cualquier cambio en el horario de trabajo no debe afectar sus niveles de ingresos**¹⁰⁶⁵.

533. En otros países con prohibiciones legales sobre el trabajo nocturno, se prohíbe simplemente a las trabajadoras embarazadas o lactantes que trabajen de noche¹⁰⁶⁶. En *Alemania*, los empleadores no pueden emplear a trabajadoras embarazadas o lactantes entre las 20 y las 6 horas de la mañana¹⁰⁶⁷. En la *República Democrática Popular Lao*, se prohíbe exigir a una mujer que realice trabajo nocturno durante el embarazo o cuando esté cuidando a un niño menor de 1 año de edad¹⁰⁶⁸. En *México*, durante el embarazo y la lactancia, las mujeres no pueden trabajar después de las 22 horas en establecimientos industriales, comerciales o de servicios¹⁰⁶⁹.

534. En algunos países, el trabajo nocturno está prohibido durante un cierto periodo del embarazo y durante cierto tiempo después del parto, con la posibilidad de extender la

1060 *Indonesia* (art. 76, 2) de la Ley de los Trabajadores núm. 13 de 2003).

1061 *Suriname* (art. 8, 2) de la Ley de Protección de la Maternidad).

1062 *Sudáfrica* (art. 26, 2) de la Ley de Condiciones Básicas del Empleo, núm. 75 de 1997).

1063 Directiva 92/85/CEE, art. 7.

1064 *Finlandia* (art. 30 de la Ley núm. 738/2002 de Seguridad y Salud en el Trabajo).

1065 Estudio General de 2018, párr. 545.

1066 Esta prohibición legal es más frecuente en Europa y Asia Central, África y Asia y el Pacífico. Véase OIT, Los cuidados en el trabajo, 196.

1067 *Alemania* (art. 5 de la Ley de Protección de la Maternidad de 2017).

1068 *República Democrática Popular Lao* (art. 6, capítulo 1, art. 97, de la Ley del Trabajo núm. 43/NA de 2013).

1069 En *Albania, Arabia Saudita, Austria, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina* (República Srpska), *Chile, China, Egipto, Federación de Rusia, Honduras, Tailandia, Türkiye y Turkmenistán* se han adoptado otras medidas que prohíben o limitan el trabajo nocturno durante un cierto periodo de tiempo para las mujeres embarazadas y lactantes.

prohibición a otros periodos del embarazo sobre la base de un certificado médico. En *Turkmenistán*, no se puede emplear a las mujeres embarazadas en trabajo nocturno, y después del parto y hasta que los recién nacidos alcancen la edad de 3 años, solo pueden trabajar de noche con su consentimiento por escrito. ***Si bien la Comisión saluda las medidas encaminadas a proteger la salud y el bienestar de las mujeres, pone de relieve la necesidad de actuar con cautela para garantizar que dichas medidas de protección no se conviertan en la práctica en obstáculos para el igual acceso de las mujeres al empleo. Por ejemplo, cuando se prohíbe a las mujeres con hijos de hasta una cierta edad realizar trabajo nocturno, puede que esto tenga el efecto de crear desincentivos para que los empleadores contraten a mujeres en edad reproductiva. Por consiguiente, se necesitan garantías adecuadas para asegurar que dichas disposiciones respeten el derecho tanto a la protección de la salud como a la igualdad de género: dichas garantías pueden, por ejemplo, adoptar la forma de consultas con los interlocutores sociales y los especialistas técnicos al elaborar las disposiciones respectivas.***

535. En otros países, la legislación prohíbe o limita el trabajo nocturno para todas las mujeres, con independencia de que estén embarazadas o en periodo de lactancia. En *Bangladesh, Malasia, Marruecos y Omán*, no puede obligarse a ninguna mujer a realizar trabajo nocturno. En una serie de países existe una prohibición general del trabajo nocturno para todas las mujeres, especialmente en África (incluidos *Malí, Mauritania y Nigeria*), los Estados Árabes (en particular *Arabia Saudita* y el *Yemen*), y Asia y el Pacífico (incluido el *Pakistán*). Estas prohibiciones generales del trabajo nocturno para todas las mujeres también se observan en las Américas, concretamente en *Belice* y el *Estado Plurinacional de Bolivia*. ***En relación con esto, la Comisión se refiere a la parte I del presente estudio, y recuerda que las medidas de protección para las mujeres no deberían basarse en percepciones estereotipadas de sus capacidades y del papel que desempeñan en la sociedad.***

536. Por otra parte, la legislación en muchos países no limita el trabajo nocturno para las mujeres embarazadas o lactantes. Según los estudios realizados por la OIT, en 66 países no existen disposiciones legales que protegen a las mujeres embarazadas y lactantes en relación con el trabajo nocturno¹⁰⁷⁰. Este es el caso en 24 países en las Américas (incluidos *Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica y Haití*), 17 países en África (en particular *Botswana, Kenya, Liberia y Uganda*) y 13 países en Asia y el Pacífico (con inclusión de *Australia, Camboya, India e Irán (República Islámica del)*).

537. ***La Comisión destaca que, si bien las prohibiciones generales del trabajo nocturno para las mujeres son discriminatorias, la protección de la salud de las mujeres embarazadas y lactantes exige que se les ofrezca la posibilidad de no realizar trabajo nocturno, en caso necesario, a la luz de su estado. Por lo tanto, insta a los Gobiernos interesados a adoptar medidas legislativas para garantizar que las mujeres embarazadas y lactantes tengan la posibilidad de negarse a realizar trabajo nocturno sobre la base de un certificado médico o de cualquier otro documento oficial que certifique que ello representaría un riesgo para su salud o la de su hijo.***

Tiempo libre para realizar exámenes médicos

538. El párrafo 6, 6) de la Recomendación núm. 191 indica que una mujer debería poder ausentarse de su trabajo, cuando corresponda, después de notificar a su empleador, con la finalidad de realizar controles médicos relativos a su embarazo. Esta disposición se combina con disposiciones relativas al tiempo de trabajo y a la atención de salud a fin de garantizar la prevención y detección de múltiples problemas de salud que pueden surgir durante el embarazo.

¹⁰⁷⁰ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 197, cuadro 5.1.

539. El control periódico de la salud prenatal es una manera eficaz de prevenir anomalías o complicaciones durante el embarazo, en el parto y después del parto. La OMS aconseja que, al establecer prácticas oportunas y adecuadas basadas en pruebas, la atención prenatal puede salvar vidas al abordar la mortalidad y la morbilidad materna evitables. Las nuevas directrices de la OMS han aumentado a ocho el número recomendado de contactos prenatales entre una mujer embarazada y los proveedores de atención de salud, con miras a propiciar la evaluación del bienestar de la madre y la facilitación de intervenciones para mejorar los resultados en materia de salud si se detectan complicaciones¹⁰⁷¹.

540. Es importante que los empleadores reconozcan la importancia de la atención prenatal para la salud materna e infantil, así como para la estabilidad económica de las familias¹⁰⁷², en particular al conceder tiempo libre para la atención de salud materna prenatal durante el horario de trabajo¹⁰⁷³. En algunos países, las mujeres tienen derecho a tomar tiempo libre para la atención prenatal¹⁰⁷⁴. Por ejemplo, en el *Brasil*, las trabajadoras pueden ausentarse del trabajo para al menos seis consultas médicas y otras pruebas¹⁰⁷⁵. En *Israel*, las mujeres embarazadas tienen derecho a 40 horas de tiempo libre para la realización de exámenes médicos. En *Croacia*, las mujeres embarazadas tienen derecho a un día de licencia al mes para efectuar exámenes médicos prenatales. En la *República de Corea*, las mujeres embarazadas tienen derecho a una licencia para someterse a exámenes médicos una vez cada cuatro semanas hasta las 28 semanas de embarazo, una vez cada dos semanas entre las 29 y 36 semanas de embarazo, y una vez cada semana a partir de 37 semanas¹⁰⁷⁶.

541. En algunos países, las mujeres también tienen derecho a tiempo libre para realizar exámenes médicos después del parto¹⁰⁷⁷. Por ejemplo, en *Azerbaiyán*, las mujeres con hijos menores de tres años conservan su salario promedio los días en que se someten a controles y a exámenes médicos ambulatorios. En la *República Bolivariana de Venezuela*, las trabajadoras tienen derecho a un día de licencia al mes para asistir a centros pediátricos¹⁰⁷⁸. En *Irlanda*, las trabajadoras tienen derecho a tiempo remunerado fuera del trabajo para acudir a citas médicas durante un máximo de 14 semanas después del parto.

542. Según los estudios de la OIT, entre los 53 países en los que las mujeres tienen derecho a tomar tiempo libre para realizar exámenes médicos prenatales, en 46 países el tiempo libre es remunerado¹⁰⁷⁹. La Comisión saluda el hecho de que el número de países en los que existe este derecho parece haber aumentado desde 2014, cuando un informe de la OIT indicó que el tiempo libre para la realización de exámenes médicos era remunerado en 30 países¹⁰⁸⁰. Por ejemplo, en *Viet Nam*, las mujeres embarazadas tienen derecho a cinco días de licencia remunerada para cinco visitas prenatales, y las que viven lejos de los centros médicos tienen derecho a tomar dos días de licencia para cada control prenatal¹⁰⁸¹. En *Cuba*, durante

1071 OMS, *WHO Recommendations on Antenatal Care for a Positive Pregnancy Experience*, 2016.

1072 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 92.

1073 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 198.

1074 Por ejemplo, *Alemania, Austria, Azerbaiyán, Bélgica, Bulgaria, Cabo Verde, Camerún, Canadá, China, Chipre, Cuba, Eslovaquia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Georgia, Granada, Honduras, Irlanda, Italia, Japón, Letonia, Luxemburgo, Malta, Myanmar, Nicaragua, Nueva Zelandia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Seychelles, Suecia, Trinidad y Tabago, Türkiye y Venezuela (República Bolivariana de)*.

1075 *Brasil* (arts. 392, 4), II) y 473, X) de la Consolidación de las Leyes de Trabajo).

1076 *República de Corea* (art. 74-2 de la Ley de Normas del Trabajo).

1077 Este derecho existe, por ejemplo, en *Azerbaiyán, Cuba, Francia, Irlanda, Japón y Venezuela (República Bolivariana de)*.

1078 *República Bolivariana de Venezuela* (art. 40, 1) del Decreto Legislativo núm. 56 de 2021).

1079 El tiempo libre remunerado para la atención prenatal está previsto en la legislación en Europa y Asia Central, y en menor medida en las Américas. Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 198.

1080 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 93.

1081 *Viet Nam* (art. 141 del Código del Trabajo y art. 32 de la Ley sobre el Seguro Social de 2014).

el embarazo y hasta las 34 semanas antes del parto, las trabajadoras tienen derecho a seis días o doce medios días de licencia remunerada para recibir tratamiento médico y dental. Durante el primer año de vida del niño, las trabajadoras tienen derecho a un día de licencia remunerada cada mes para asistir a clínicas pediátricas. En *Grecia*, se dispensa del trabajo a las mujeres embarazadas, sin reducción de su salario, para que se sometan a exámenes prenatales que deban realizarse durante el horario de trabajo¹⁰⁸². La licencia remunerada para la realización de exámenes médicos también se concede a las mujeres embarazadas en *Alemania, Armenia, Dinamarca, Irlanda, Malta* y los *Países Bajos*, entre otros países.

543. En algunos países europeos se adopta otro enfoque, al concederse tiempo libre si los exámenes prenatales no pueden tener lugar fuera del horario de trabajo¹⁰⁸³. Esto está en consonancia con la Directiva 92/85/CEE, la cual, en el artículo 9, exige que los Estados miembros tomen las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas disfruten de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo.

544. Sin embargo, la Comisión toma nota de que las leyes en seis países (*Albania, Cabo Verde, Dinamarca, Japón, Santo Tomé y Príncipe y Sudáfrica*), que prevén el derecho de las mujeres embarazadas a tomar tiempo libre para realizar exámenes médicos, no especifican si el tiempo libre es remunerado o no remunerado. Además, la legislación en muchos países sigue sin establecer el derecho a tiempo libre para la realización de exámenes médicos¹⁰⁸⁴. El tiempo libre remunerado para los exámenes prenatales es particularmente infrecuente en África y en Asia y el Pacífico, e inexistente en los Estados Árabes. Sin embargo, algunos de estos países figuran entre aquellos que registran unas tasas de mortalidad y morbilidad materna más altas. ***Recordando que las medidas de protección de la salud para las mujeres embarazadas no deberían tener un impacto en la seguridad del ingreso, y que las mujeres no deberían tener que elegir entre su salud y los ingresos, la Comisión pide a los Gobiernos interesados que adopten las medidas necesarias a fin de garantizar que el tiempo libre para la realización de exámenes médicos prenatales sea remunerado.***

545. Por otra parte, la Comisión saluda una tendencia a conceder tiempo remunerado a los padres para que asistan a las citas de atención de salud prenatal. Por ejemplo, en *Francia y Portugal*, los cónyuges asalariados de las mujeres embarazadas pueden asistir con ellas a tres exámenes médicos¹⁰⁸⁵. En *Suecia*, ambos padres tienen derecho a visitas de atención de salud prenatal y a participar en clases prenatales hasta 60 días antes de la fecha presunta del parto. En el *Brasil*, se permite a los trabajadores ausentarse del trabajo hasta dos días para asistir a consultas médicas y controles complementarios cuando su cónyuge o pareja está embarazada¹⁰⁸⁶.

546. ***La Comisión considera que las medidas que propician la implicación de los hombres durante la maternidad, incluido los periodos prenatal y del parto, son fundamentales para el bienestar de la familia, así como para la consecución de la igualdad de género en el trabajo y el hogar. Por consiguiente, alienta a los Gobiernos a seguir adoptando medidas, en particular políticas de salud, leyes laborales y medidas a nivel de empresa, para apoyar tanto a las madres como a los padres y sus responsabilidades e interés compartidos en la salud y el bienestar de sus hijos, también antes de su nacimiento.***

¹⁰⁸² *Grecia* (art. 40 de la Ley núm. 4808/2021 y art. 9 del Decreto Presidencial núm. 176/1997).

¹⁰⁸³ Por ejemplo, *Austria, Bélgica, Bulgaria, Eslovaquia, Eslovenia, España, Finlandia y Noruega*.

¹⁰⁸⁴ A pesar de la importancia de este derecho, entre los 185 países de los que se dispone de información, 132 aún no prevén conceder tiempo libre para los exámenes médicos prenatales, lo que compromete el acceso del 80,9 por ciento de las madres potenciales en todo el mundo a la atención prenatal. Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 199.

¹⁰⁸⁵ *Francia* (art. L. 1225-16 del Código del Trabajo), y *Portugal* (art. 46, 5) del Código del Trabajo).

¹⁰⁸⁶ *Brasil* (arts. 392, 4), II) y 473, X) de la Consolidación de las Leyes de Trabajo).

► 2. Licencia y prestaciones relacionadas con la maternidad

547. Uno de los componentes fundamentales de la protección de la maternidad es la licencia de maternidad remunerada. Este derecho fue establecido por primera vez por el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), y se desarrolló más en la Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67), así como en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103). El Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 reafirman el derecho a prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad. En efecto, la licencia de maternidad remunerada desempeña un papel crucial al garantizar la protección de la salud y económica de las mujeres embarazadas y lactantes y de sus hijos durante el periodo perinatal. La ausencia de licencia de maternidad remunerada obliga a las trabajadoras a interrumpir o reducir su participación en el mercado de trabajo, y a menudo está vinculada con prácticas discriminatorias, tales como el despido o la pérdida de salario. Puede tener asimismo un impacto negativo en la salud de las mujeres y de sus hijos, ya que puede que continúen realizando una actividad económica hasta una etapa demasiado avanzada del embarazo o que no tomen un tiempo de descanso adecuado después del parto¹⁰⁸⁷. Además, la licencia de maternidad remunerada a menudo va acompañada de resultados positivos, incluido el aumento de las oportunidades económicas y la garantía de la seguridad de sus ingresos¹⁰⁸⁸.

2.1. Licencia de maternidad

Convenio núm. 183, artículos 4 y 5

Recomendación núm. 191, párrafos 1 y 10

548. El concepto de «licencia de maternidad» está estrechamente vinculado con un evento relacionado con el parto para las mujeres, y tiene por objeto garantizar la salud, la atención médica y el bienestar de las mujeres embarazadas y lactantes inmediatamente antes y después del parto¹⁰⁸⁹. En comparación con otro tipo de licencias relacionadas con el nacimiento de un niño, tales como la licencia de paternidad o parental¹⁰⁹⁰, la licencia de maternidad tiene por objeto fundamentalmente garantizar la rehabilitación de la salud de la madre, proporcionándole el tiempo necesario para descansar y para recuperarse del parto¹⁰⁹¹. Las prestaciones monetarias y médicas proporcionadas durante la licencia de maternidad garantizan la seguridad del ingreso y la protección de la salud de las mujeres y de sus hijos durante este periodo¹⁰⁹².

549. En muchos países, las mujeres embarazadas y lactantes tienen derecho de licencia de maternidad, tras la cual se concede habitualmente una licencia parental de mayor duración. Sin embargo, en algunos países, la licencia parental es el principal derecho, que comprende, por tanto, la licencia de maternidad¹⁰⁹³. En tales casos, la necesidad de que las mujeres se

1087 OIT, *Maternity and paternity at work*, 8.

1088 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 62.

1089 Alison Koslowski et al., ed., *17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021*, International Network on Leave Policies and Research, 2021, 7.

1090 Véase asimismo el cap. VII.

1091 Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 102.

1092 OIT, *La protección de la maternidad en el trabajo. Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*, Informe V (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, 1999 (en adelante, «Informe V (2) sobre el Convenio núm. 183»), 74. Véase asimismo la sección 2.2.

1093 Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 35-36. Los ejemplos comprenden Islandia, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal y Suecia.

recuperen después del parto puede hacerse menos evidente o implícita, ya que la licencia parental se ha centrado tradicionalmente en el cuidado del hijo y en la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, en lugar de abordar la salud física y psicológica de las mujeres durante el periodo perinatal. A este respecto, durante la labor preparatoria para el Convenio núm. 183, se señaló que los países que tienen sistemas de licencia parental puede que, sin embargo, cumplan las disposiciones del Convenio si la protección brindada a las mujeres asalariadas es al menos igual al derecho establecido en el Convenio¹⁰⁹⁴. La Comisión recuerda que el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 establecen un conjunto de parámetros para la licencia de maternidad, en particular su duración, el periodo postnatal obligatorio mínimo, los requisitos para tener derecho de licencia de maternidad y los motivos de su prolongación. Estos parámetros deben tenerse en cuenta a nivel nacional, también en los países con sistemas de licencia parental. **Recordando que el Convenio núm. 183 tiene por objeto proteger la salud de las trabajadoras en relación con el embarazo y el parto, la Comisión subraya que la licencia concedida a las mujeres embarazadas y lactantes debe permitirles descansar y recuperarse física y psicológicamente del parto, de conformidad con los requisitos y objetivos del Convenio.**

Derecho de licencia de maternidad

550. En el artículo 4, el Convenio núm. 183 solo establece un requisito para tener derecho de licencia de maternidad, a saber, la presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto¹⁰⁹⁵. Durante las discusiones que condujeron a la adopción de esta disposición, se propuso una solución flexible, que permitió la presentación, no solo de un certificado médico, sino también de otro certificado apropiado que confirmara el embarazo. Se puso de relieve que algunas trabajadoras tal vez no pudieran obtener un certificado médico¹⁰⁹⁶.

551. La Comisión observa que, de conformidad con la legislación nacional en muchos Estados Miembros, una trabajadora embarazada debe presentar un certificado médico para poder tener derecho de licencia de maternidad¹⁰⁹⁷. En algunos países, también se permiten otro tipo de certificados. Por ejemplo, en las Bahamas, en los casos en que una trabajadora, por motivo de sus circunstancias geográficas o de otras circunstancias ajenas a su control, no pueda presentar un certificado expedido por un médico o una comadrona, los empleadores tienen que aceptar otras evidencias como prueba razonable de su derecho de licencia de maternidad¹⁰⁹⁸.

552. La Comisión recuerda que el Convenio núm. 183 no permite ninguna otra condición, como el cumplimiento de un periodo de empleo o de seguro exigido para tener derecho de licencia de maternidad. En relación con esto, la Comisión saluda el hecho de que, en un número considerable de Estados Miembros, el derecho de licencia de maternidad no está sujeto al cumplimiento de un periodo exigido. Sin embargo, en ciertos países, en particular

1094 OIT, *La protección de la maternidad en el trabajo. Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 2000 (en adelante «Informe IV (1) sobre el Convenio núm. 183»), 9.

1095 OIT, *Protección de la maternidad sobre las memorias relativas al Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), la Recomendación sobre la protección de la maternidad (agricultura), 1921 (núm. 12), el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*, Informe III (Parte III), Conferencia Internacional del Trabajo, 49.ª reunión, 1965, Ginebra (en adelante, «Estudio General de 1965»), párrs. 94-95.

1096 OIT, *Actas*, informe de la Comisión de la Protección de la Maternidad, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, 1999, *Actas Provisionales* núm. 20, párrs. 119-129.

1097 Por ejemplo, Arabia Saudita, Argentina, Bahrein, Bélgica, Botswana, Brasil, Burkina Faso, Camerún, Ecuador, El Salvador, Estonia, Ghana, Guyana, Honduras, Iraq, Luxemburgo, Mauricio, Namibia, Qatar, Senegal, Tayikistán y Trinidad y Tabago.

1098 Bahamas (art. 17 de la Ley de Empleo de 2001).

los que cuentan con regímenes de responsabilidad de los empleadores, existe el requisito de cumplir un periodo de empleo exigido. Por ejemplo, en *Barbados*, *Jamaica* y *Qatar*, para beneficiarse de la licencia de maternidad, las trabajadoras deben haber sido asalariadas de sus empleadores durante al menos 12 meses¹⁰⁹⁹. En otros países, las trabajadoras solo pueden hacer uso de su derecho de licencia de maternidad en limitadas ocasiones. Por ejemplo, en *Omán*, el mismo empleador solo puede conceder 50 días de licencia de maternidad en no más de tres ocasiones¹¹⁰⁰. En algunos países, las trabajadoras tienen la obligación de notificar a sus empleadores su intención de tomar una licencia de maternidad¹¹⁰¹.

553. La Comisión recuerda que el derecho de licencia de maternidad no está sujeto al cumplimiento de un periodo de empleo o de seguro exigido, y no puede estar limitado por requisitos que no sean la presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado en el que se indique la fecha presunta del parto. La Comisión subraya además que la licencia de maternidad debe concederse con motivo de cada embarazo, sin límite del número de embarazos.

554. La Comisión observa que la legislación en algunos países reglamenta la licencia de maternidad en el caso de acuerdos de subrogación. Por ejemplo, en *Viet Nam*, las madres tanto subrogadas como biológicas tienen derecho a una licencia de maternidad de seis meses¹¹⁰². De manera análoga, en *Australia*, se concede una licencia parental remunerada de 18 semanas a las madres subrogadas con fines de recuperación, así como a los padres de un hijo nacido a través de un acuerdo de subrogación¹¹⁰³. En el *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*, las prestaciones de maternidad legales se proporcionan a las madres subrogadas durante 52 semanas¹¹⁰⁴. En *Armenia*, las mujeres que tienen hijos a través de un proceso de subrogación tienen derecho al periodo postnatal de la licencia de maternidad¹¹⁰⁵. En el *Brasil*, las normas extienden la licencia de maternidad a los padres biológicos de un niño nacido de una madre subrogada¹¹⁰⁶. En *Chile*, esta prolongación se lleva a cabo a través de una interpretación por la Superintendencia de Seguridad Social de la legislación vigente¹¹⁰⁷. **La Comisión pone énfasis en la importancia de que las madres subrogadas puedan recuperarse de los efectos del parto, y saluda la legislación nacional que garantiza explícitamente a las madres subrogadas la licencia de maternidad remunerada, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio. La Comisión alienta a los Estados Miembros a prolongar la licencia de maternidad u otro tipo de licencias, tales como la licencia de adopción, a los padres de los niños nacidos a través de un acuerdo de subrogación.**

1099 *Barbados* (art. 3.1, 3) de la Ley de Empleo de las Mujeres (Licencia de Maternidad) de 1976; *Jamaica* (art. 3, 1) de la Ley de Licencia de Maternidad), y *Qatar* (art. 96 de la Ley del Trabajo de 2004).

1100 *Omán* (art. 83 del Código del Trabajo).

1101 Por ejemplo, *Saint Kitts y Nevis* (art. 40 de la Ley de Protección del Empleo de 1986).

1102 *Viet Nam* (art. 139, 5) del Código del Trabajo).

1103 *Australia* (arts. 2.2, 2.6 y 2.30 de las Reglas sobre la Licencia Parental Remunerada de 2010).

1104 *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte* «Surrogacy: Legal rights of parents and surrogates: Pay and leave».

1105 *Armenia* (art. 172, 2.1) del Código del Trabajo).

1106 *Brasil* (Disposición núm. 52 de 14 de marzo de 2016 del Consejo Nacional de Justicia).

1107 *Chile* (Dictamen 8519-2022 de Superintendencia de Seguridad Social, basado en el art. 4 del Decreto núm. 44 de 1978 del Ministerio de Trabajo, el Código del Trabajo, el Decreto núm. 3 de 1984 del Ministerio de Salud y el art. 27 de la Ley núm. 16.395).

Duración de la licencia de maternidad

555. La duración de la licencia de maternidad es un factor importante al evaluar la legislación sobre la protección de la maternidad y su impacto en la salud de las mujeres, así como su situación general en el mercado de trabajo. Si bien los periodos excesivamente largos de licencia de maternidad pueden tener un impacto negativo en la progresión de las mujeres en el trabajo remunerado y conducir a penalizaciones salariales, una licencia de maternidad corta puede conllevar un alto riesgo de que las mujeres dejen el mercado de trabajo, o un perjuicio para su salud y la de sus hijos debido a la reincorporación temprana al trabajo¹¹⁰⁸.

556. El artículo 4, 1) del Convenio núm. 183 establece la duración mínima de la licencia de maternidad en no menos de 14 semanas, a saber, dos semanas más que la duración mínima establecida en los Convenios núms. 3 y 103, así como en el Convenio núm. 102, que prevén un periodo de 12 semanas de licencia de maternidad. La Recomendación núm. 191 va más lejos e insta a los países a procurar conceder al menos 18 semanas de licencia.

557. En más del 65 por ciento de los países (120 de 184 países) en todo el mundo, la situación está de conformidad con el artículo 4, 1) del Convenio núm. 183, con 14 semanas de licencia de maternidad remunerada, mientras que en 52 países la duración de la licencia de maternidad es de 18 semanas o más, tal como se insta en la Recomendación núm. 191¹¹⁰⁹. En 44 países, la licencia de maternidad remunerada se proporciona en consonancia con los requisitos establecidos en los instrumentos anteriores (1213 semanas)¹¹¹⁰. Sin embargo, en 20 países, la duración de la licencia de maternidad remunerada es inferior a 12 semanas¹¹¹¹.

558. La duración de la licencia de maternidad remunerada varía considerablemente en las diferentes regiones¹¹¹². En casi todos los países en Europa y Asia Central se supera el umbral mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad remunerada¹¹¹³. Sin embargo, solo el 57 por ciento de los países en África tienen disposiciones que garantizan al menos 14 semanas de licencia de maternidad remunerada¹¹¹⁴, y el 50 por ciento de los países cumplen este requisito en Asia y el Pacífico¹¹¹⁵. En América Latina y el Caribe, el 48 por ciento de los países han introducido una licencia de maternidad remunerada de al menos 14 semanas¹¹¹⁶. En los Estados Árabes, solo el *Iraq* tiene una licencia de maternidad de 14 semanas¹¹¹⁷.

559. La Comisión saluda los progresos realizados en algunos países en los únicos años en lo que respecta a la prolongación del periodo mínimo de licencia de maternidad. Según los estudios de la OIT, 23 de 177 países han prolongado la licencia de maternidad desde 2011 y

1108 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 7.

1109 Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 58.

1110 Art. 52 del Convenio núm. 102, art. 3, a) y b) del Convenio núm. 3 y art. 3, 2) del Convenio núm. 103.

1111 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 54.

1112 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 304-318.

1113 Por ejemplo, se proporcionan 14 semanas en *Alemania, Suecia y Suiza*; 15 semanas en *Bélgica*; 16 semanas en *España, Francia, Letonia, Países Bajos, Türkiye y Turkmenistán*; 18 semanas en *Azerbaiyán, Dinamarca, Finlandia, Kazajistán, Lituania, Malta y República de Moldova*; 20 semanas en *Armenia, Estonia, Federación de Rusia, Luxemburgo, Polonia, Serbia y Tayikistán*; 22 semanas en *Italia*; 24 semanas en *Hungría*; 28 semanas en *Chequia*; 30 semanas en *Croacia*; 34 semanas en *Eslovaquia*; 42 semanas en *Irlanda*, y 58 semanas en *Bulgaria*.

1114 Por ejemplo, se proporcionan 14 semanas en *Argelia, Benin, Burkina Faso, Camerún, Chad, Comoras, Côte d'Ivoire, Djibouti, Gabón, Guinea, Liberia, Libia, Madagascar, Malí, Mauritania, Mauricio, Marruecos, Níger, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Somalia, Togo, Zambia y Zimbabwe*; 15 semanas en el *Congo*; 17 semanas en *Etiopía y Sudáfrica*, y 26 semanas en *Gambia*.

1115 Por ejemplo, se proporcionan 14 semanas en *China, Fiji, el Japón y Myanmar*; 15 semanas en la *República Democrática Popular Lao y Filipinas*; 16 semanas en *Bangladesh y Singapur*; 17 semanas en *Mongolia*; 18 semanas en *Australia*; 26 semanas en la *India, Nueva Zelanda y Viet Nam*, y 39 semanas en la *República Islámica del Irán*.

1116 Por ejemplo, en *Belice, Panamá, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tabago y Uruguay* se proporcionan 14 semanas; 16 semanas en *El Salvador y Suriname*; 17 semanas en el *Brasil y Costa Rica*; 18 semanas en *Chile, Colombia, Cuba y Paraguay*, y 26 semanas en la *República Bolivariana de Venezuela*.

1117 *Iraq* (art. 87 de la Ley del Trabajo de 2015).

ahora cumplen o superan los requisitos del Convenio núm. 183¹¹¹⁸. En particular, en *Suriname*, donde anteriormente no existía la licencia de maternidad, se introdujeron 16 semanas de licencia de maternidad en 2019¹¹¹⁹. En *Zambia*, la licencia de maternidad se prolongó de 12 semanas (84 días) a 14 semanas (98 días) en 2020¹¹²⁰, mientras que en *Etiopía* la licencia de maternidad aumentó de 13 semanas (90 días) a 17 semanas (120 días) en 2021¹¹²¹. En *Colombia*, como resultado de las enmiendas legislativas adoptadas en 2021, la licencia de maternidad se ha prolongado de 3 meses a 18 semanas¹¹²². En las *Maldivas*, el Gobierno ha introducido seis meses de licencia de maternidad en todos los organismos gubernamentales y en el 77,4 por ciento de todas las empresas estatales.

560. *Al tiempo que saluda los avances positivos en la prolongación de la licencia de maternidad en algunos países, la Comisión observa que la licencia de maternidad remunerada de al menos 14 semanas, tal como exige el artículo 4, 1) del Convenio núm. 183, sigue sin estar disponible en muchos países. Por consiguiente, la Comisión alienta enérgicamente a los Estados Miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar que todas las trabajadoras gocen de la licencia de maternidad remunerada legal de no menos de 14 semanas.*

Licencia postnatal obligatoria

561. El artículo 4, 4) del Convenio núm. 183 reconoce la importancia de las seis primeras semanas después del parto para la salud de la madre y del niño, al hacer supuestamente obligatorio este periodo de licencia tanto para los empleadores como para las trabajadoras. El objetivo de este requisito es evitar que las trabajadoras se sientan presionadas para reincorporarse demasiado pronto al trabajo¹¹²³. De acuerdo con la evidencia médica, las seis primeras semanas después del parto se caracterizan en general por una alta tasa de mortalidad y morbilidad materna y neonatal, por lo que se consideran un tiempo fundamental para la recuperación de las madres¹¹²⁴.

562. En comparación con los Convenios núms. 3 y 103, que establecen el requisito incondicional de seis semanas de licencia postnatal obligatoria, el Convenio núm. 183 introduce una flexibilidad limitada para que los Estados Miembros determinen la duración del periodo obligatorio de la licencia postnatal. En particular, los Gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores pueden acordar otra duración del periodo postnatal obligatorio a nivel nacional, que puede ser más corto que el periodo de seis semanas establecido en el Convenio. Esta flexibilidad a fin de garantizar la libertad de las mujeres para trabajar y para tomar un periodo más corto de licencia a su conveniencia¹¹²⁵.

563. La Comisión observa que en muchos países existe un periodo obligatorio de seis semanas de licencia postnatal, de conformidad con el Convenio núm. 183¹¹²⁶. En algunos países, el periodo obligatorio de la licencia postnatal es más largo. Por ejemplo, la licencia postnatal obligatoria concedida en *Austria*, *Chipre*, *Suiza* y el *Uruguay* es de ocho semanas; en *Filipinas* de nueve semanas (60 días); en *El Salvador* de 10 semanas; en *Seychelles* de 12 semanas; en el *Sudán del Sur* de 13 semanas (90 días) y en *Polonia* de 14 semanas.

1118 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 68.

1119 Banco Mundial, *Mujer, Empresa y el Derecho* 2021, 2021, 19.

1120 Banco Mundial, *Mujer, Empresa y el Derecho* 2020, 2020, 47.

1121 Banco Mundial, *Mujer, Empresa y el Derecho* 2021, 19.

1122 *Colombia* (art. 2 de la Ley núm. 2141 de 2021, por la que se enmienda el art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo).

1123 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 12.

1124 OMS, *Recommendations on Maternal and Newborn Care for a Positive Postnatal Experience*, 2022, 1.

1125 OIT, *Actas*, informe de la Comisión sobre la Protección de la Maternidad, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 2000, *Actas Provisionales* núm. 20, párr. 9.

1126 Por ejemplo, *Arabia Saudita*, *Argentina*, *Bosnia y Herzegovina*, *Burundi*, *Chequia*, *Guinea*, *Iraq*, *Malta*, *República de Corea* y *República Democrática Popular Lao*.

564. En virtud de la legislación nacional en algunos países, no solo es obligatorio el periodo postnatal de la licencia de maternidad, sino también el periodo prenatal. En *Bulgaria*, deben tomarse 45 de 135 días antes del parto, mientras que en *Croacia* el periodo obligatorio de la licencia de maternidad comprende 28 días antes y 70 días después del parto¹¹²⁷. En la *Argentina*, las trabajadoras no deben tomar menos de 30 de los 45 días del periodo prenatal de la licencia de maternidad¹¹²⁸. En *Nepal* y *Saint Kitts y Nevis*, el periodo obligatorio de la licencia de maternidad cubre dos semanas antes y seis semanas después del parto¹¹²⁹. Sin embargo, en ciertos países, aunque la duración total del periodo obligatorio de la licencia de maternidad puede ser igual o superior a seis semanas, el periodo postnatal puede ser inferior a las seis semanas exigidas por el Convenio núm. 183. Por ejemplo, en *Irlanda*, las trabajadoras deben tomar al menos dos semanas de licencia de maternidad antes de la fecha presunta del parto y al menos cuatro semanas después del parto¹¹³⁰. De manera análoga, en *Malí*, se prohíbe a las mujeres trabajar durante un periodo consecutivo de siete semanas, incluidas tres semanas antes de la fecha presunta del parto¹¹³¹.

565. En muchos países, el periodo obligatorio de la licencia postnatal es inferior a seis semanas, o no se especifica. Por ejemplo, en *Dinamarca* e *Islandia*, la licencia postnatal de maternidad es obligatoria las dos primeras semanas después del parto, mientras que, en *Eslovenia*, *Suecia* y *Hungría*, son obligatorias dos semanas de licencia de maternidad durante los periodos prenatal y postnatal¹¹³². En *Letonia*, *Lituania* y *Noruega* se ha establecido un periodo obligatorio de licencia postnatal de menos de seis semanas tras la consulta y en acuerdo con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, de conformidad con el artículo 4, 4) del Convenio núm. 183¹¹³³.

566. Recordando la importancia que revisten para las mujeres el descanso y la recuperación física y psicológica después del parto, la Comisión alienta enérgicamente a los Estados Miembros a que adopten las medidas necesarias para garantizar que la legislación nacional prevea explícitamente un periodo de licencia obligatoria de al menos seis semanas. La Comisión recuerda que la licencia postnatal obligatoria inferior a seis semanas solo está permitida en caso de acuerdo a nivel nacional entre el Gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, de conformidad con el artículo 4, 4) del Convenio núm. 183.

Distribución del periodo de la licencia de maternidad antes y después del parto

567. El Convenio núm. 183 no establece la manera en que el periodo de la licencia de maternidad debe dividirse antes y después del parto, además del periodo postnatal obligatorio de la licencia de maternidad. Sin embargo, el párrafo 1, 3) de la Recomendación núm. 191 ofrece cierta flexibilidad a las trabajadoras, que deberían tener derecho a elegir libremente cuándo tomarán la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.

1127 *Bulgaria* (art. 163, 1) de Código del Trabajo); *Croacia* (art. 12, 2) de la Ley sobre las Prestaciones de Maternidad y de Paternidad, de 2008).

1128 *Argentina* (art. 177 de la Ley sobre el Trabajo).

1129 *Nepal* (art. 45 del Reglamento Laboral de 1993); *Saint Kitts y Nevis* (art. 35 de la Ley de Protección del Empleo de 1986).

1130 *Irlanda* (art. 10 de la Ley de Protección de la Maternidad (enmendada), de 2004).

1131 *Malí* (art. 180 del Código del Trabajo).

1132 *Dinamarca* (art. 7 de la Ley de Maternidad núm. 106 de 2020); *Eslovenia* (art. 19 de la Ley de Prestaciones Parentales y Familiares de 2018); *Hungría* (art. 127 del Código del Trabajo); *Islandia* (art. 8 de la Ley de Licencia de Maternidad/ de Paternidad y Parental de 2000); *Suecia* (art. 4 de la Ley de Licencia Parental de 1995).

1133 CEACR, Convenio núm.183: *Letonia*, observación, 2021; *Lituania*, solicitud directa, 2022; *Noruega*, solicitud directa, 2022.

568. La Comisión observa que la distribución de los periodos de la licencia de maternidad varía considerablemente a nivel nacional. La legislación nacional en muchos Estados Miembros establece explícitamente la distribución de la licencia antes y después del parto, y la licencia en algunos casos se divide por igual entre los periodos prenatal y postnatal¹¹³⁴, o puede que el periodo prenatal sea más corto que el periodo postnatal¹¹³⁵.

569. En cambio, en otros países, la distribución de la licencia de maternidad es discrecional. En *Georgia*, las trabajadoras tienen el derecho a distribuir su licencia de maternidad de 126 días como lo estimen oportuno durante los periodos prenatal y postnatal, comenzado en la semana 26 de embarazo¹¹³⁶. De manera análoga, en *Malta*, puede tomarse un periodo no obligatorio de 12 semanas de licencia de maternidad antes o después del parto, a discreción de la mujer¹¹³⁷. En *Suriname*, la duración total de 16 semanas de la licencia de maternidad puede distribuirse como 4, 5 o 6 semanas de licencia prenatal, y 12, 11 o 10 semanas de licencia postnatal, respectivamente¹¹³⁸.

570. La Comisión alienta a los Estados Miembros a dejar a discreción de las trabajadoras elegir libremente cuando toman el periodo obligatorio de su licencia de maternidad, de conformidad con la orientación proporcionada en el párrafo 1, 3) de la Recomendación núm. 191.

Prolongación de la licencia de maternidad

Parto tardío

571. De conformidad con el artículo 4, 5) del Convenio núm. 183, el periodo prenatal de la licencia de maternidad debe prolongarse por un periodo equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier periodo de licencia obligatoria después del parto. La Comisión observa a este respecto que en algunos países el periodo postnatal de la licencia se prolonga si el parto tiene lugar más tarde de la fecha presunta¹¹³⁹. En algunos países, aunque el periodo postnatal puede reducirse como consecuencia de un parto tardío, su duración es, no obstante, suficiente para respetar el periodo de una licencia postnatal obligatoria de seis semanas establecido por el Convenio¹¹⁴⁰. Sin embargo, en ciertos países, la legislación nacional no prevé la prolongación del periodo postnatal de la licencia de maternidad. Por ejemplo, en *Qatar*, si el periodo restante de los cincuenta días de licencia de maternidad tras el parto es inferior a treinta días, se puede conceder a la trabajadora una licencia adicional deduciéndola de su licencia anual, o una licencia sin remuneración¹¹⁴¹. **La Comisión recuerda la importancia de prolongar el periodo postnatal de la licencia de maternidad en caso de parto tardío, para que se garantice a las trabajadoras al menos seis semanas de licencia postnatal inmediatamente después del parto y, en la medida de lo posible, para garantizar la misma duración de la licencia postnatal que para las mujeres que no tienen un parto tardío.**

¹¹³⁴ Por ejemplo, en *Armenia*, la *Federación de Rusia* y *Tayikistán*, la licencia de maternidad consiste en dos partes de 70 días cada una, que las mujeres deben tomar antes y después del parto. En *Austria*, los periodos prenatal y postnatal de la licencia de maternidad con ocho semanas.

¹¹³⁵ En *Benin*, *Guinea*, *Myanmar* y *Panamá*, de las 14 semanas de licencia, deben tomarse 6 semanas antes y 8 semanas después del parto, mientras que en *Chile* la licencia de maternidad se divide en 6 semanas del periodo prenatal y en doce semanas del periodo postnatal.

¹¹³⁶ *Georgia* (art. 37, 1) y 2) del Código del Trabajo).

¹¹³⁷ *Malta* (art. 6, 2), c) del Reglamento de Protección de la Maternidad (Empleo) de 2004).

¹¹³⁸ *Suriname* (art. 3, 1), 2) y 3) de la Ley de Protección del Empleo para la Familia (Ley de Protección de la Maternidad) de 2019).

¹¹³⁹ Por ejemplo, *Bélgica*, *Burundi*, *Chipre*, *Panamá*, *Perú* y *Togo*.

¹¹⁴⁰ CEACR, Convenio núm. 183: *Ecuador*, solicitud directa, 2008.

¹¹⁴¹ *Qatar* (art. 96 de la Ley del Trabajo).

Enfermedad, complicaciones o riesgo de complicaciones

572. El artículo 5 del Convenio núm. 183 establece el derecho de licencia antes o después del periodo de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. Esto es claramente un fortalecimiento de la protección en comparación con el Convenio núm. 103, que solo prevé la enfermedad como consecuencia del embarazo o del parto, dejando que la Recomendación que lo complementa prevea la contingencia de las complicaciones y del riesgo de complicaciones. El Convenio núm. 183 no establece un requisito relativo a la duración concreta de la prolongación de la licencia de maternidad en caso de enfermedad, complicaciones o riesgo de complicaciones. Deja asimismo a discreción de los Estados Miembros determinar cómo debe concederse dicha licencia. En tales casos, el periodo de la licencia de maternidad puede prolongarse, o la licencia puede estar cubierta por disposiciones relativas a la licencia de enfermedad o a otros tipos de licencia concedidos en el contexto de la maternidad¹¹⁴².

573. La Comisión observa que en muchos países la legislación nacional prevé la prolongación de la licencia de maternidad en caso de enfermedad, complicaciones o riesgo de complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La duración de cualquier prolongación normalmente oscila entre algunas semanas¹¹⁴³ y varios meses¹¹⁴⁴. En otros países, también se puede tomar una licencia adicional no remunerada¹¹⁴⁵. En algunos países, las trabajadoras tienen derecho a la licencia de enfermedad habitual en caso de complicaciones relacionadas con el embarazo o el parto¹¹⁴⁶.

574. Recordando el grave impacto que pueden tener las enfermedades, las complicaciones o el riesgo de complicaciones como consecuencia del embarazo y el parto en la salud de las mujeres y de sus hijos, la Comisión subraya que debe concederse a las mujeres embarazadas y lactantes suficiente tiempo para descansar y recuperarse mediante la prolongación de la licencia de maternidad o la concesión de una licencia además de la licencia de maternidad.

Nacimientos múltiples

575. El párrafo 1, 2) de la Recomendación núm. 191 establece que se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples. Durante la discusión de esta disposición de la Recomendación, se señaló que, en tales casos, tal vez fuera necesario más tiempo para la recuperación de la madre y de los niños, y que puede que fuera necesario realizar un esfuerzo adicional para cuidar de los niños¹¹⁴⁷. **En relación con esto, la Comisión saluda el hecho de que en un número considerable de países la licencia de maternidad se prolongue en el caso de nacimientos múltiples**¹¹⁴⁸. Además, en algunos países,

1142 OIT, *Actas*, 1999, *Actas Provisionales* núm. 20, párr. 148.

1143 En caso de complicaciones relacionadas con el embarazo o el parto, la licencia de maternidad puede prolongarse hasta seis semanas en *Lituania* y *Eswatini*; cuatro semanas en *Namibia*; tres semanas en *Burkina Faso*, *Côte d'Ivoire*, *Mauritania*, *Togo* y *Senegal*, y dos semanas en *Armenia* (15 días), *Azerbaiyán*, *Botswana*, *Federación de Rusia* (16 días), *Ghana*, *Letonia* y *Turkmenistán* (16 días).

1144 Por ejemplo, se proporciona una licencia de dos meses en *Islandia*, de tres meses en *Jamaica* (14 semanas), *Saint Kitts y Nevis* y *Zimbabwe* (90 días), y de nueve meses en el *Iraq*. En *Italia*, la licencia se proporciona hasta que el niño alcance la edad de 7 meses.

1145 En el *Ecuador*, en caso de incapacidad derivada del embarazo o del parto, las mujeres tienen derecho a una licencia remunerada de 12 semanas, y transcurrido este periodo, se les puede conceder una licencia no remunerada de hasta un año. En *Bahrein*, las mujeres tienen derecho a licencia de enfermedad, incluidos 15 días con su salario íntegro, 20 días con la mitad de su salario, y 20 días no remunerados durante todo el periodo de embarazo.

1146 *Australia*, *Bélgica*, *Camboya*, *China*, *Chipre*, *Croacia*, *El Salvador*, *Eswatini*, *Finlandia*, *Granada*, *Indonesia*, *Qatar*, *República Dominicana*, *Seychelles* y *Suecia*.

1147 Informe V (2) sobre el Convenio núm. 183, 143.

1148 Por ejemplo, *Albania*, *Alemania*, *Azerbaiyán*, *China*, *Costa Rica*, *Cuba*, *Chequia*, *Ecuador*, *Eslovaquia*, *Estonia*, *Federación de Rusia*, *Georgia*, *Ghana*, *Grecia*, *Iraq*, *Kazajstán*, *Letonia*, *Lituania*, *Myanmar*, *Nicaragua*, *Perú*, *Portugal*, *República de Corea*, *República Democrática Popular Lao*, *Serbia*, *Suriname*, *Tayikistán*, *Togo*, *Türkiye*, *Turkmenistán*, *Uruguay* y *Viet Nam*.

la licencia de maternidad se prolonga en función del número de niños nacidos durante un parto. Por ejemplo, en *Polonia*, la licencia de maternidad se prolonga 11 semanas en el caso de que la mujer dé a luz a dos niños, y 2 semanas más para cada niño adicional¹¹⁴⁹.

Licencia en caso de aborto espontáneo o muerte fetal

576. La Comisión también saluda que en muchos países se haya adoptado una legislación que prevé una licencia especial en caso de aborto espontáneo o muerte fetal. Por ejemplo, en *China*, se conceden 15 días de licencia a las trabajadoras en caso de aborto espontáneo o muerte fetal durante los primeros 4 meses de embarazo, y 42 días de licencia después de 4 meses de embarazo¹¹⁵⁰. De manera análoga, en *Eslovenia* y el *Sudán del Sur*, en caso de muerte fetal, las madres tienen derecho a 42 días de licencia de maternidad¹¹⁵¹. En *Viet Nam*, en caso de aborto espontáneo o muerte fetal, las trabajadoras tienen derecho a 10 días de licencia de maternidad para embarazos de menos de 5 semanas, y a 50 días para embarazos de 25 semanas o más¹¹⁵². En *Italia*, se conceden 30 días de licencia en caso de aborto espontáneo producido tras el tercer mes de embarazo, mientras que el aborto espontáneo ocurrido después de seis meses de embarazo (180 días) se considera un parto y se concede la licencia de maternidad habitual¹¹⁵³. En algunos países, incluidos *Dinamarca*, *Nueva Zelandia* y el *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*, se concede asimismo una licencia a los cónyuges de las mujeres, tanto hombres como mujeres, en caso de muerte fetal.

577. La Comisión ha puesto de relieve anteriormente la importancia de un periodo obligatorio de licencia postnatal de seis semanas como medida relacionada con la salud que debería concederse a las mujeres en caso de muerte fetal¹¹⁵⁴. La Comisión observa además que, durante la labor preparatoria para el Convenio núm. 183, se señaló que una mujer que da a luz a un niño mortinato está cubierta por el Convenio, en virtud del artículo 4 o 5, que concede una licencia de maternidad o una licencia en caso de complicaciones como consecuencia del embarazo¹¹⁵⁵. **La Comisión subraya la importancia de proporcionar a las mujeres suficiente tiempo para recuperarse en caso de aborto espontáneo o muerte fetal, y alienta a los Estados Miembros a conceder al menos seis semanas de licencia en caso de muerte fetal, lo cual corresponde al periodo postnatal obligatorio de licencia de maternidad establecido en el artículo 4, 4) del Convenio.**

Transferencia de la licencia de maternidad al padre

578. La Recomendación núm. 191 contempla la posibilidad de transferir en determinados casos un periodo postnatal de la licencia de maternidad al padre del niño, en particular en caso de fallecimiento de la madre, o de enfermedad u hospitalización que conduzca a que la madre no pueda cuidar del niño¹¹⁵⁶. Durante la discusión de la Recomendación, se señaló que dichas transferencias eran particularmente importantes para garantizar el cuidado y el bienestar del niño¹¹⁵⁷. Al mismo tiempo, se puso de relieve que, dado que la licencia de

1149 *Polonia* (art. 180, 1), 2) y 3) del Código del Trabajo).

1150 *China* (art. 7 de las Reglas especiales sobre la protección laboral de las mujeres asalariadas de 2012).

1151 *Eslovenia* (art. 18 de la Ley sobre los Cuidados Parentales y las Prestaciones Familiares de 2001), y *Sudán del Sur* (art. 64,5) de la Ley del Trabajo de 2017).

1152 *Viet Nam* (art. 33 de la Ley del Seguro Social de 2014).

1153 *Italia* (art. 12.2 de la Circular núm. 71/1988).

1154 CEACR, Convenio núm. 183, República de Moldova, solicitud directa, 2009; CEACR, Convenio núm. 3, Letonia, solicitud directa, 2008.

1155 OIT, *Actas*, 2000, *Actas Provisionales* núm. 20, párr. 204.

1156 Recomendación núm. 191, párrafo 10, 1) y 2).

1157 Informe V (2) sobre el Convenio núm. 183, 247.

maternidad tiene como propósito original la recuperación de la mujer después del parto, su transferencia al padre solo sería aceptable si la mujer que ha dado a luz tiene acceso a prestaciones de enfermedad y si se garantiza la seguridad de sus ingresos¹¹⁵⁸.

579. La Comisión observa que, en algunos países, en caso de muerte o enfermedad de la madre, el periodo restante de la licencia de maternidad puede transferirse al padre del niño¹¹⁵⁹. En ciertos países, el periodo no utilizado de licencia de maternidad puede transferirse al familiar que cuida del niño en tales circunstancias¹¹⁶⁰. En los *Países Bajos* y *Suecia*, la legislación nacional también permite la transferencia de la licencia de maternidad a un cónyuge de sexo femenino.

580. En algunos países, la licencia de maternidad puede transferirse parcialmente al padre del niño incluso sin la existencia de motivos especiales¹¹⁶¹. Por ejemplo, en *Bulgaria*, la licencia de maternidad de 410 días puede ser utilizada por el padre después de que el niño alcance la edad de 6 meses¹¹⁶². En *Croacia*, el padre puede retomar la licencia de maternidad, con el acuerdo de la madre, tras concluir el periodo obligatorio de la licencia de maternidad¹¹⁶³. En *Filipinas*, la madre puede conceder al padre o a otra persona que cuide del niño entre uno y siete días de licencia de maternidad remunerada¹¹⁶⁴.

581. *Al tiempo que saluda las disposiciones que prevén la transferencia de un periodo de la licencia maternidad postnatal al padre del niño o a otra persona que cuide del niño, la Comisión subraya que, en los casos en que dicha transferencia no esté supeditada a motivos relacionados con la muerte o la hospitalización de la madre, tal como se prevé en el párrafo 10, 1) y 2) de la Recomendación núm. 191, las trabajadoras deben tener derecho a un periodo obligatorio de licencia de maternidad de al menos seis semanas después del parto, tal como exige el artículo 4, 4) del Convenio núm. 183.*

2.2. Prestaciones de maternidad

Convenio núm. 183, artículos 6 y 7

Recomendación núm. 191, párrafos 2, 3 y 4

582. Las prestaciones pecuniarias y en especie de maternidad pueden desempeñar un papel esencial al garantizar la seguridad del ingreso y la protección de la salud de las trabajadoras durante el periodo perinatal. Apoyándose en el enfoque adoptado por normas anteriores sobre la protección de la maternidad y la seguridad social, el Convenio núm. 183, respaldado por la Recomendación núm. 191, establece parámetros mínimos para el derecho y la concesión de prestaciones de maternidad, tales como la duración y el nivel de las prestaciones pecuniarias de maternidad, el tipo de atención médica que debe proporcionarse a las mujeres embarazadas y lactantes, y los requisitos para la financiación de las prestaciones de maternidad.

1158 OIT, *La protección de la maternidad en el trabajo. Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado). 1952 (núm. 103, y de la Recomendación 1952 (núm. 95)*, Informe IV (2A), Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 2000 (en adelante, «Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183»), 166.

1159 Por ejemplo, *Bélgica, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Eslovaquia, Finlandia, Irlanda, Nepal, Países Bajos, Perú, Polonia, Portugal, Suriname, Suecia, Türkiye* y *Venezuela (República Bolivariana de)*.

1160 Por ejemplo, *Bosnia y Herzegovina (República Srpska), Cuba, Eslovenia, Letonia, Polonia, Suriname* y *Suiza*.

1161 Por ejemplo, *Bulgaria, Chile, Croacia, Israel, Polonia* y *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*.

1162 *Bulgaria* (art. 163,10) del Código del Trabajo).

1163 *Croacia* (art. 12, 5) de la Ley de Prestaciones de Maternidad y Parentales de 2008).

1164 *Filipinas* (art. 6 de la Ley de Licencia de Maternidad Prolongada de 105 Días (Ley núm. 11210 de 2019).

Prestaciones pecuniarias de maternidad

Adecuación de las prestaciones pecuniarias de maternidad

583. El Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 establecen referencias para la duración y el monto mínimos de las prestaciones de maternidad, que son importantes al evaluar su adecuación¹¹⁶⁵. En particular, de conformidad con el artículo 6, 3) del Convenio núm. 183, el monto de las prestaciones pecuniarias que se fijan con base en las ganancias anteriores no debe ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer durante un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad. La Recomendación núm. 191 va más allá al prever que, cuando sea posible y previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, las prestaciones pecuniarias de maternidad deberían elevarse a un monto igual a la totalidad de las ganancias anteriores de la mujer. La Recomendación también insta a que el periodo de licencia de maternidad se prolongue a 18 semanas.

584. Según las estimaciones de la OIT, en 66 de 174 países se proporciona una licencia de maternidad remunerada obligatoria con prestaciones fijadas en al menos dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer durante un periodo mínimo de 14 semanas¹¹⁶⁶. En 23 países, se concede durante al menos 18 semanas una licencia de maternidad remunerada con prestaciones equivalentes al 100 por ciento de las ganancias anteriores de la mujer, lo cual corresponde a las disposiciones de la Recomendación núm. 191¹¹⁶⁷. Sin embargo, en una serie de países, la duración o el monto de las prestaciones, o ambos, no cumplen los parámetros establecidos por el Convenio núm. 183. Como consecuencia, 72 millones de madres potenciales no tienen derecho a prestaciones en caso de maternidad fijadas en al menos dos tercios de sus ganancias anteriores¹¹⁶⁸.

585. Existen diferencias regionales en lo que respecta a la adecuación de las prestaciones pecuniarias de maternidad. Por ejemplo, en los Estados Árabes, aunque las mujeres en casi todos los países tienen derecho a una licencia de maternidad remunerada con prestaciones fijadas en el 100 por ciento de sus ganancias anteriores, la duración de las prestaciones suele ser inferior a 14 semanas. La excepción es el *Iraq*, donde se pagan durante 14 semanas prestaciones pecuniarias fijadas en el 100 por ciento de las ganancias anteriores¹¹⁶⁹. En Europa y Asia Central, en la mayoría de los países, las prestaciones pecuniarias superan el umbral de dos tercios¹¹⁷⁰. Además, en muchos países de la región, el porcentaje de las prestaciones pecuniarias asciende al 100 por ciento de las ganancias anteriores¹¹⁷¹. En algunos países, el monto de las prestaciones pecuniarias puede variar en función de la duración de la licencia. Por ejemplo, en *Bélgica*, las prestaciones pecuniarias se fijan en el 82 por ciento de las ganancias anteriores durante los primeros treinta días del periodo de licencia de maternidad y en el 75 por ciento a partir del 31.º día¹¹⁷². En *Portugal*, la persona asegurada puede optar por recibir prestaciones pecuniarias fijadas en el 100 por ciento de las ganancias anteriores durante 120 días, o en el 80 por ciento durante 150 días¹¹⁷³.

1165 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 127.

1166 Los datos comprenden los países en los que la licencia remunerada de maternidad es proporcionada por los sistemas de seguridad social o los empleadores, o ambos.

1167 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 127.

1168 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 69.

1169 *Iraq* (art. 87 de la Ley del Trabajo de 2015).

1170 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 71.

1171 Por ejemplo, *Alemania, Azerbaiyán, Croacia, Eslovenia, Estonia, San Marino y Serbia*.

1172 *Bélgica* (art. 128 de la Ley del Seguro Obligatorio de Atención de Salud y de Prestaciones de 1994, y arts. 114-115, 216-219 del Real Decreto sobre la aplicación Ley del Seguro Obligatorio de Atención de Salud y de Prestaciones de 1994).

1173 *Portugal* (arts. 39-43 del Código del Trabajo).

586. En África, en 46 de 54 países, las prestaciones pecuniarias de maternidad respetan el principio de dos tercios de las ganancias anteriores¹¹⁷⁴. Sin embargo, el requisito de una duración mínima de 14 semanas, tal como se establece en el Convenio núm. 183, no se cumple en algunos países¹¹⁷⁵. En cambio, en países como el *Congo, Etiopía y Seychelles*, la licencia de maternidad remunerada se concede durante más de 14 semanas¹¹⁷⁶. En las Américas, en 15 de 33 países, las prestaciones pecuniarias proporcionadas están en consonancia con el Convenio núm. 183¹¹⁷⁷. Por ejemplo, en el *Brasil*, las prestaciones pecuniarias de maternidad se pagan al 100 por ciento durante 17 semanas (120 días)¹¹⁷⁸. En *Suriname*, las trabajadoras tienen derecho a prestaciones pecuniarias de maternidad fijadas en el 100 por ciento de las ganancias anteriores durante 16 semanas¹¹⁷⁹. En Asia y el Pacífico, en 13 de 32 países, el umbral de dos tercios se alcanza durante al menos 14 semanas¹¹⁸⁰. Por ejemplo, en la *República Democrática Popular Lao*, se pagan prestaciones monetarias durante 15 semanas (105 días) fijadas en el 80 por ciento de las ganancias anteriores¹¹⁸¹.

587. La Comisión saluda los avances positivos realizados en algunos países, en los que el monto de las prestaciones pecuniarias de maternidad ha aumentado y actualmente corresponde a los parámetros establecidos en el Convenio núm. 183 o en la Recomendación núm. 191. Por ejemplo, en *El Salvador*, la cuantía de las prestaciones monetarias de maternidad ha aumentado del 75 al 100 por ciento de las ganancias anteriores, mientras que en *Camboya* las prestaciones monetarias ascienden al 70 por ciento, en lugar de la tasa anterior del 50 por ciento¹¹⁸². Aunque muchos países siguen estando lejos de cumplir los parámetros establecidos en el Convenio núm. 183, la Comisión saluda que, en 2021, la duración promedio de la licencia de maternidad remunerada con prestaciones que ascienden al menos a dos tercios de las ganancias anteriores de los países estudiados era de 18 semanas, lo cual representa un incremento de 3,5 semanas desde 2011 y claros progresos en cuanto al cumplimiento de las normas de la OIT sobre la maternidad¹¹⁸³.

588. Con respecto a la determinación de la cuantía de las prestaciones monetarias, en una serie de países es habitual acotar el pago de prestaciones monetarias a un determinado umbral de ingresos, lo que puede conducir a que la cantidad de las prestaciones sea inferior a dos tercios de los ingresos anteriores para algunas trabajadoras, por lo general las que perciben salarios altos¹¹⁸⁴. En todo el mundo, en casi el 20 por ciento de los países en los que la licencia de maternidad se remunera a razón de al menos dos tercios de los ingresos anteriores, se prevé una cuantía máxima para las prestaciones monetarias, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad de los fondos¹¹⁸⁵. En relación con esto, la Comisión recuerda que los convenios de la OIT sobre la protección de la maternidad y la seguridad social no prohíben el establecimiento de un monto máximo para el porcentaje de las prestaciones o las ganancias asegurables. La posibilidad de establecer una cuantía máxima para las prestaciones o las ganancias está implícita en la segunda parte del artículo 6, 3) del Convenio, que prevé que «de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones». Por lo tanto, debe

1174 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 330-332, cuadro A.1.

1175 Por ejemplo, *Lesotho, Malawi y Rwanda*.

1176 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 330-332, cuadro A.1.

1177 Por ejemplo, *Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador y Uruguay*.

1178 *Brasil* (art. 7, XVIII) de la Constitución Federal, art. 392 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo, y art. 343 de la Instrucción Normativa INSS núm. 77/2015).

1179 *Suriname* (arts. 9, 10, y 14, 2), de la Ley de Protección de la Maternidad de 2019).

1180 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 330-332, cuadro A.1. Por ejemplo, *China, India y Mongolia*.

1181 *República Democrática Popular Lao* (art. 98 de la Ley del Trabajo de 2013).

1182 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 72 y cuadro 2.4.

1183 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 72.

1184 Por ejemplo, *Bélgica, Belice, Federación de Rusia, Francia, Israel, Marruecos y Suiza*.

1185 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 72.

alcanzarse la tasa de sustitución de dos tercios para que se tenga en cuenta el porcentaje de las ganancias¹¹⁸⁶. **A este respecto, la Comisión recuerda que el artículo 6, 5) del Convenio prevé que las condiciones para tener derecho a prestaciones pecuniarias deben ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica el Convenio. Por lo tanto, la Comisión observa que la cuantía máxima para las prestaciones pecuniarias debe establecerse a un nivel suficientemente alto para que garantice que un gran número de trabajadoras reciban prestaciones sin ninguna reducción**¹¹⁸⁷.

589. En algunos países, la cuantía de las prestaciones pecuniarias no está estrechamente relacionada con las ganancias anteriores. En tales casos, las prestaciones pecuniarias pueden establecerse en una tarifa fija¹¹⁸⁸, o pueden pagarse en diferentes tarifas durante el periodo de licencia de maternidad. Por ejemplo, en *Irlanda*, las prestaciones pecuniarias de maternidad se pagan en una tarifa fija de 250 euros durante 26 semanas¹¹⁸⁹. En *Tailandia*, las prestaciones pecuniarias de maternidad están fijadas en el 100 por ciento de las ganancias anteriores durante los primeros 45 días de licencia de maternidad, y en el 50 por ciento durante los últimos 45 días¹¹⁹⁰. Cabe señalar que el artículo 6, 4) del Convenio permite dichas opciones para la determinación de la cuantía de las prestaciones, a condición de que el monto de las prestaciones pecuniarias sea comparable *en promedio* a dos tercios de las ganancias anteriores. La intención de esta disposición es garantizar una protección equivalente en términos de seguridad de los ingresos, a pesar de las diferencias existentes en los sistemas de pago¹¹⁹¹.

590. Sin embargo, la Comisión observa que, incluso en los países en los que las prestaciones pecuniarias de maternidad están establecidas en dos tercios de las ganancias anteriores, el monto final de dichas prestaciones puede ser insuficiente para garantizar la seguridad del ingreso de las trabajadoras y de sus hijos. Este es particularmente el caso de las trabajadoras con ingresos bajos, dos tercios de las cuales pueden estar incluso por debajo del umbral de la pobreza establecido a nivel nacional. Por ejemplo, en la *República de Moldova*, la Comisión ha indicado que, aunque las prestaciones pecuniarias de maternidad ascienden al 100 por ciento de las ganancias anteriores, el salario mínimo en el sector público es inferior al mínimo de subsistencia. Como consecuencia, el monto final de las prestaciones monetarias tal vez no sea suficiente para satisfacer las necesidades básicas de las mujeres y de sus hijos¹¹⁹². **Por lo tanto, la Comisión subraya que, con independencia del método de cálculo utilizado para determinar las prestaciones monetarias a nivel nacional, el artículo 6, 2) del Convenio núm. 183 establece el principio general de que dichas prestaciones deberán establecerse en una cuantía «que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado».** Este principio cubre asimismo «todos los sistemas de pago y todos los métodos de cálculo»¹¹⁹³, incluidos los calculados de conformidad con los párrafos 3 y 4 del artículo 6. Durante la discusión de la expresión «nivel de vida adecuado», se señaló que dicho nivel variaba claramente de un país a otro, dependiendo de sus circunstancias sociales y económicas, y que el salario mínimo podría utilizarse como parámetro de referencia para ese nivel¹¹⁹⁴. A este respecto, la Comisión saluda que, en algunos países, la legislación nacional establezca una cantidad mínima para las prestaciones monetarias de maternidad, que

1186 Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, 76.

1187 Por ejemplo, de conformidad con el art. 65, 3) del Convenio núm. 102, podrá prescribirse un máximo para el monto de la prestación o para las ganancias que se tengan en cuenta en el cálculo de la prestación, a reserva de que este máximo se fije de suerte que un beneficiario estándar tendría derecho a la prestación sin ninguna reducción.

1188 Por ejemplo, en *Australia, Irlanda y República Unida de Tanzania*.

1189 *Irlanda* (art. 13 de la Ley de Protección de la Maternidad de 1994).

1190 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 338 y cuadro A.1.

1191 Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, 78.

1192 CEACR, Convenio núm. 183, *República de Moldova*, solicitud directa, 2021.

1193 OIT, [Informe de la Comisión de la Protección de la Maternidad: segunda discusión en plenaria](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 2000, 4.

1194 Informe V (2) sobre el Convenio núm. 183, 89.

suele fijarse teniendo en cuenta el salario mínimo u otros parámetros establecidos a escala nacional¹¹⁹⁵. ***La Comisión alienta enérgicamente a los Estados Miembros a tomar medidas para garantizar que el monto de las prestaciones monetarias de maternidad no sea inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o al equivalente comparable, y en cualquier caso que estén fijadas en un monto que garantice que la mujer pueda sustentarse a sí misma y a su hijo en condiciones de salud apropiadas y con un nivel de vida adecuado, de conformidad con el artículo 6, 2) y 3) del Convenio núm. 183.***

591. A diferencia de los Convenios anteriores sobre la protección de la maternidad, el Convenio núm. 183 permite cierta flexibilidad en lo que respecta al nivel de las prestaciones pecuniarias de maternidad¹¹⁹⁶. En virtud del artículo 7 del Convenio, a título de excepción, los países cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados pueden pagar prestaciones de maternidad fijadas en un monto que sea por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional¹¹⁹⁷. Sin embargo, cabe recordar que esta disposición puede aplicarse no solo en los países cuya economía no esté suficientemente desarrollada, sino también en aquellos cuyo sistema de seguridad social no esté suficientemente desarrollado para cumplir los requisitos del Convenio con respecto al monto de las prestaciones. El Convenio establece el requisito de que los Estados Miembros que recurran a esta flexibilidad expliquen los motivos correspondientes, y en memorias posteriores describan las medidas adoptadas con objeto de aumentar progresivamente el monto de las prestaciones¹¹⁹⁸. Es importante recordar que el artículo 7 del Convenio solo proporciona flexibilidad con respecto a los métodos de cálculo mencionados en los párrafos 3 y 4 del artículo 6. Esto no afecta al principio básico establecido en el párrafo 2 del artículo 6, conforme al cual las prestaciones pecuniarias «deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado»¹¹⁹⁹.

Condiciones exigidas

592. El Convenio núm. 183 permite el establecimiento de un periodo exigido de empleo o de seguro para tener derecho a prestaciones pecuniarias de maternidad. Sin embargo, el artículo 6, 5) del Convenio limita la duración del periodo exigido al prever que los Miembros deberán garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias «puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio». Durante la discusión de la disposición, se señaló que su objetivo era garantizar que «las condiciones requeridas para obtener prestaciones pecuniarias no fueran demasiado difíciles de cumplir, a fin de evitar que se privase a un número elevado de mujeres de la posibilidad de obtener dichas prestaciones»¹²⁰⁰, mientras que la expresión «la gran mayoría» debe considerarse a la luz del objetivo del instrumento, a saber, que se aplique a todas las mujeres asalariadas¹²⁰¹.

593. Cabe señalar que el Convenio núm. 102, al fijar la duración del periodo exigido para tener derecho a prestaciones a corto plazo, incluidas las prestaciones de maternidad, prevé

1195 Por ejemplo, en *Bulgaria, Cuba, Lituania, Montenegro y Serbia*.

1196 Aunque esta disposición flexible no está contenida en el Convenio núm. 3, muchos Convenios de la OIT sobre la seguridad social contienen disposiciones similares que tienen en cuenta la situación de los países en desarrollo que no pueden cumplir inmediatamente todos los requisitos de los Convenios.

1197 OIT, *Informe de la Comisión de la Protección de la Maternidad: segunda discusión en plenaria*, 4. Cabe señalar que ningún Estado Miembro que ha ratificado el Convenio núm. 183 ha recurrido a la flexibilidad proporcionada en el art. 7.

1198 Informe V (2) sobre el Convenio núm. 183, 97.

1199 Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, 92.

1200 Informe IV (1) sobre el Convenio núm. 183, 6.

1201 Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, 82.

que dicha duración se determinará según «se considere necesario para evitar abusos». La Comisión ha señalado anteriormente a este respecto que la protección brindada por las prestaciones a corto plazo, incluidas las prestaciones de maternidad, se basa en el principio del acceso libre a prestaciones mínimas garantizadas de una duración mínima para todas las personas protegidas¹²⁰². La Comisión ha señalado asimismo que un periodo exigido para tener derecho a prestaciones a corto plazo durante no más de un año suele considerarse suficiente para evitar abusos¹²⁰³.

594. La Comisión observa que, aunque el periodo exigido para tener derecho a prestaciones pecuniarias de maternidad varía entre los diferentes países, suele estar establecido en un máximo de un año de seguro o empleo¹²⁰⁴. Por ejemplo, en *Azerbaiyán, Benin, México y Portugal*, las mujeres deben haber pagado seis meses de cotizaciones al seguro social para tener derecho a prestaciones pecuniarias de maternidad¹²⁰⁵. En la *República Dominicana*, las trabajadoras deben tener al menos ocho meses de cotizaciones durante los doce meses antes del parto¹²⁰⁶. En *Suiza*, además del requisito de haber pagado cotizaciones durante nueve meses antes del parto, las trabajadoras deben haber estado empleadas anteriormente durante al menos cinco de nueve meses¹²⁰⁷. En *Marruecos*, una trabajadora debe tener al menos 54 días de cotizaciones en los diez meses naturales antes de dejar de trabajar¹²⁰⁸. En *Italia, Eslovenia y San Marino*, no existe un periodo mínimo exigido para tener derecho a prestaciones pecuniarias de maternidad.

595. La Comisión saluda el hecho de que, en algunos países, las condiciones exigidas se ajustan para ciertas categorías de trabajadoras con miras a facilitar su acceso a prestaciones monetarias de maternidad. Por ejemplo, en el *Perú*, las trabajadoras portuarias y las trabajadoras agrícolas deben haber pagado cotizaciones durante al menos tres meses consecutivos o cuatro meses no consecutivos en los últimos 12 meses antes de la contingencia, mientras que el periodo exigido para otras trabajadoras son tres meses consecutivos o cuatro meses no consecutivos en los seis últimos meses¹²⁰⁹. **La Comisión subraya que la duración y el método de determinación del periodo exigido para tener derecho a prestaciones pecuniarias de maternidad deberían adaptarse a la situación específica de algunas categorías de trabajadoras, tales como las trabajadoras estacionales, las trabajadoras a tiempo parcial y las trabajadoras temporales, a fin de garantizar que tengan acceso efectivo a prestaciones pecuniarias.**

596. Además, la Comisión observa que, en algunos países, el derecho a las prestaciones de maternidad está limitado a un determinado número de embarazos, o restringido en cuanto a la frecuencia de las solicitudes de prestaciones. Por ejemplo, en *Trinidad y Tobago*, el derecho de la trabajadora a las prestaciones monetarias de la licencia por maternidad se limita a un pago durante cada periodo de 24 meses¹²¹⁰. En *Malasia*, una trabajadora no tiene derecho a dichas prestaciones si en el momento de su parto tenía cinco o más hijos supervivientes¹²¹¹. Al mismo tiempo, la Comisión celebra que la Ley de la República núm. 11210 de Filipinas («Ley de licencia de maternidad ampliada de 105 días») de 2019 haya eliminado la limitación

1202 CEACR, Convenio núm. 102: *Irlanda*, solicitud directa, 2011.

1203 CEACR, Convenio núm. 102: *Bosnia y Herzegovina*, solicitud directa, 2019.

1204 Por ejemplo, en *Albania y Bulgaria*.

1205 *Azerbaiyán* (art. 6 de la Ley sobre el Seguro Social de 1997); *Benin* (art. 6 del Código de Seguridad Social); *México* (art. 102 de la Ley del Seguro Social), y *Portugal* (art. 25, 3) del Decreto Legislativo de 2009).

1206 *República Dominicana* (art. 132 de la Ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, de 2001, y art. 3 del Reglamento por Subsidio de Maternidad y Subsidio de Lactancia, de 2008).

1207 *Suiza* (art. 16, b) de la Ley Federal sobre Prestaciones por Pérdida de Ingresos de 1952).

1208 *Marruecos* (art. 37 de la Ley sobre el Régimen de Seguridad Social de 1972).

1209 *Perú* (caps. I y II de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud de 1997 y Decreto Supremo N°013-2019-PCM).

1210 *Trinidad y Tobago* (art. 18, 2) de la Ley de Protección de la Maternidad de 1998).

1211 *Malasia* (art. 37, 1), c) de la Ley de Empleo de 1955).

de cuatro embarazos para tener acceso a las prestaciones monetarias por maternidad. **La Comisión enfatiza que el derecho a las prestaciones monetarias por maternidad no debe estar limitado por el número de hijos o la frecuencia de las solicitudes de prestaciones. La Comisión subraya además la importancia de garantizar que una gran mayoría de las trabajadoras puedan cumplir las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones monetarias de maternidad al nivel y por la duración mínima establecidos en los artículos 4 y 6 del Convenio núm. 183.**

Prestaciones de asistencia social

597. De conformidad con el artículo 6, 6) del Convenio núm. 183, las mujeres ocupadas en formas de trabajo dependiente que no reúnen las condiciones para tener derecho a percibir prestaciones pecuniarias tienen derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumplan las condiciones de recursos exigidas para su percepción. La Comisión recuerda, a este respecto, que la cuantía de las prestaciones de asistencia social proporcionadas deberá establecerse a un nivel que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado, de conformidad con el artículo 6, 2) del Convenio núm. 183. La Comisión recuerda asimismo que pueden utilizarse diversos parámetros establecidos a nivel nacional, como los umbrales nacionales de pobreza o los niveles mínimos de subsistencia, a fin de evaluar la adecuación de las prestaciones de asistencia social, tal como indica la Recomendación núm. 202 en el párrafo 8, b).

598. La Comisión observa que, en algunos Estados Miembros, se proporcionan prestaciones de asistencia social a las trabajadoras que no reúnen las condiciones para tener derecho a prestaciones del seguro social de maternidad¹²¹². En *Portugal*, las mujeres que no reúnen las condiciones para percibir prestaciones pecuniarias de maternidad debido a su baja capacidad contributiva pueden solicitar «prestaciones parentales sociales» si sus ingresos familiares son inferiores al 80 por ciento del Índice de Apoyo Social. En *Suecia*, los padres pueden recibir prestaciones establecidas en una tarifa fija durante 480 días. En *Burundi*, un régimen de asistencia social proporciona prestaciones monetarias para las trabajadoras autónomas y las trabajadoras de la economía informal, así como las aprendices. En algunos países¹²¹³, las mujeres embarazadas y las mujeres con hijos están cubiertas por programas de transferencias monetarias no contributivas¹²¹⁴.

599. Sin embargo, la Comisión ha observado que, en ciertos países, la cuantía en la que se fijen las prestaciones de maternidad pagadas a las trabajadoras que no cumplen las condiciones para tener derecho a prestaciones del seguro de maternidad puede ser inferior a los niveles mínimos de subsistencia establecidos nacionalmente¹²¹⁵. **Recordando la importancia de las prestaciones pecuniarias pagadas con cargo al régimen de asistencia social para mantener la seguridad del ingreso de las trabajadoras que no cumplen las condiciones para recibir prestaciones del seguro social, las cuales se encuentran a menudo entre las categorías más vulnerables de trabajadoras, la Comisión alienta a los Estados Miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar que dichas trabajadoras tengan acceso efectivo a las prestaciones de asistencia social proporcionadas establecidas en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado, de conformidad con el artículo 6, 2) del Convenio núm. 183.**

¹²¹² Por ejemplo, *Alemania, Azerbaiyán, Bulgaria, Burundi, Canadá, Chequia, Cuba, España, Federación de Rusia, Finlandia, Islandia, Italia, Letonia, Luxemburgo, Mauricio, Mongolia, Montenegro, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, Serbia, Suecia y Suiza*.

¹²¹³ Por ejemplo, *Argentina, Mongolia y Sudáfrica*.

¹²¹⁴ Véase asimismo el cap. VII, sección 4 de este estudio general: «Otras medidas de seguridad social».

¹²¹⁵ CEACR, Convenio núm. 103: *Mongolia*, solicitud directa, 2021. El art. 4, 5) del Convenio núm. 103 contiene un requisito similar para el pago de prestaciones adecuadas a cargo de los fondos de asistencia social para las mujeres que no reúnen los requisitos para recibir prestaciones de maternidad.

Categorías de trabajadoras excluidas de la cobertura por prestaciones pecuniarias

600. De conformidad con el artículo 2, 1) del Convenio núm. 183, todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, gozan de la protección que brinda el Convenio. Sin embargo, la licencia de maternidad remunerada sigue sin ser una realidad para muchas categorías de trabajadoras, incluidas las ocupadas en la economía informal, las trabajadoras ocasionales, las trabajadoras agrícolas y las trabajadoras auxiliares familiares. Estas categorías de trabajadoras pueden verse excluidas por la legislación, o pueden no tener acceso a prestaciones de maternidad en la práctica, por ejemplo, debido a su baja capacidad contributiva, a su situación laboral informal o a un tiempo de trabajo insuficiente. En todo el mundo, el 60,4 por ciento de los trabajadores domésticos, la gran mayoría de los cuales son mujeres, no están cubiertos legalmente por las prestaciones pecuniarias de maternidad en virtud de las leyes nacionales del seguro social¹²¹⁶. Las mujeres que trabajan en el sector agrícola a menudo tienen un acceso limitado a las prestaciones de seguridad social como consecuencia de los altos niveles de empleo informal, los bajos ingresos y el acceso limitado a recursos productivos¹²¹⁷. Según un estudio reciente de la OIT, en los países encuestados, la mayoría de las trabajadoras encuestadas que estaban ocupadas en los sectores de servicios de reparto y de taxis basados en plataformas no están cubiertas por la protección social, incluidas las prestaciones de maternidad¹²¹⁸.

601. Uno de los motivos de la exclusión de muchas categorías de trabajadoras de la cobertura de seguridad social, incluidas las prestaciones de maternidad, es la adaptación inadecuada de los regímenes de seguridad social a la naturaleza de su trabajo¹²¹⁹. En particular, las trabajadoras que no tienen una «relación típica de trabajo» continua y a tiempo completo pueden enfrentarse a diversos obstáculos al declarar sus ingresos o pagar cotizaciones de seguridad social, ya que, en muchos casos, tienen ingresos bajos y/o irregulares. Este puede ser el caso, por ejemplo, de las trabajadoras que tienen un empleo temporal, incluidas las trabajadoras estacionales, las trabajadoras agrícolas y las trabajadoras ocasionales. Además, los procedimientos administrativos, tales como el registro y la solicitud de prestaciones, pueden ser complejos y requerir mucho tiempo. La Comisión ha observado anteriormente que en algunos países se han adoptado diversas medidas para extender los regímenes de seguro social existentes a las personas que están excluidas de ellos en la práctica, en particular: la flexibilización de las condiciones necesarias, tales como la reducción del número de años de servicio o de los periodos de contribución requeridos; la disminución del monto de las contribuciones que se deben pagar en el marco del programa, la posibilidad de recomprar periodos de contribución pendientes, y la «reducción del número de trabajadores que ha de tener una empresa para poder formar parte del programa de seguridad social»¹²²⁰.

602. La Comisión recuerda asimismo que la extensión de la cobertura por prestaciones de seguridad social, incluidas las prestaciones de maternidad, debería garantizarse combinando mecanismos tanto contributivos como no contributivos¹²²¹. En particular, los mecanismos del seguro social pueden contribuir considerablemente a extender la protección de la maternidad

1216 OIT, *Making the Right to Social Security a Reality for Domestic Workers: A Global Review of Policy Trends, Statistics and Extension Strategies*, 2022, Ginebra, 23.

1217 OIT, *Rural Women at Work: Bridging the gaps*, 2018, 1; OIT y FAO, *Extender la protección social a las poblaciones rurales: perspectivas para un enfoque común de la FAO y la OIT*, 2021, 8.

1218 OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021, 186.

1219 OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience*, 2021, 4.

1220 OIT, *La seguridad social y la primacía del Derecho. Estudio General relativo a los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, 2011 (en adelante, «Estudio General de 2011»), párr. 310.

1221 OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy*, 41.

a las categorías de trabajadoras que tienen cierta capacidad contributiva, pero que no cumplen las condiciones exigidas. En relación con esto, uno de los principales retos es determinar niveles de cotizaciones para dichas trabajadoras que tengan en cuenta su capacidad contributiva, manteniendo al mismo tiempo la sostenibilidad financiera de los regímenes del seguro social¹²²². A fin de garantizar la cobertura, las cotizaciones para dichas trabajadoras pueden subvencionarse total o parcialmente¹²²³. Por ejemplo, en el caso de las trabajadoras agrícolas, entre el 30 y el 80 por ciento de la cuantía total de las prestaciones de seguridad social podría estar cubierta por subsidios gubernamentales¹²²⁴. En *Colombia, Filipinas y Tailandia*, debido a los subsidios gubernamentales de gran escala, se ha logrado una cobertura de la atención de salud casi universal¹²²⁵. A su vez, los regímenes no contributivos pueden complementar los mecanismos del seguro social a fin de garantizar la seguridad del ingreso para quienes no tienen derecho a prestaciones del seguro social.

603. Es importante observar asimismo que, en algunos casos, las trabajadoras pueden que no tengan acceso a prestaciones de maternidad como consecuencia de la clasificación errónea de su empleo. En particular, las relaciones de trabajo pueden ser encubiertas por modalidades de trabajo independiente, con el fin de evitar costos e impuestos del seguro social¹²²⁶. Por consiguiente, es fundamental prevenir la clasificación errónea del empleo, a fin de garantizar que los riesgos económicos no se transfieran indebidamente a las trabajadoras y que estas se beneficien de la protección social y laboral asociada con el empleo formal¹²²⁷.

604. La Comisión recuerda asimismo la importancia de las estrategias nacionales de extensión de la seguridad social, que incluyen medidas de protección efectivas para los trabajadores de la economía informal y facilitan su transición de la economía informal a la economía formal, en consonancia con la Recomendación núm. 204¹²²⁸. Esto exige un conjunto de medidas adaptadas a las circunstancias nacionales, incluida la identificación de las lagunas actuales en materia de seguridad social con miras a garantizar la participación de los representantes de la economía informal en la elaboración de estas estrategias, la sensibilización acerca de la seguridad social, y en particular las prestaciones de maternidad, y la adaptación del marco jurídico¹²²⁹.

605. La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia indica que, de conformidad con los estudios realizados por la Universidad Nacional de Colombia, muchas mujeres se incorporan al mercado de trabajo ocupando empleos menos estables, trabajando menos horas, recibiendo un salario inferior al mínimo prescrito y permaneciendo periodos más cortos en el mercado laboral, y a menudo no perciben prestaciones de maternidad. Al respecto, el Gobierno de *Colombia* indica el establecimiento de una mesa tripartita sobre el piso de protección social para abordar los temas relacionados con el acceso de estas mujeres a las prestaciones por maternidad. En *Polonia*, los interlocutores sociales observan que las prestaciones pecuniarias de maternidad y la licencia de maternidad no se proporcionan a las mujeres que tienen contratos de duración determinada que están sustituyendo a los trabajadores regulares. Además, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte añade que la pandemia de COVID-19 ha empeorado la situación de las mujeres ocupadas en formas atípicas e informales de empleo.

1222 OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy*, 153.

1223 OIT, «*Maternity cash benefits for workers in the informal economy*», Social Protection for All Issue Brief, 2016, 5.

1224 OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy*, 153.

1225 OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy*, 153.

1226 Estudio General de 2020, párr.192.

1227 OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy*, 88.

1228 OIT, *Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible, Estudio General relativo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)*, Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019 (en adelante, «Estudio General de 2019», párr. 591).

1229 OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy*, 180-181.

606. La Comisión destaca que la extensión de las prestaciones pecuniarias de maternidad a todas las mujeres empleadas, incluidas las que están ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente, es una condición esencial para la igualdad de género y el trabajo decente para todos. La Comisión alienta firmemente a los Estados Miembros a adoptar medidas para garantizar que todas las trabajadoras gocen de licencia de maternidad remunerada, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 183. De este modo, la Comisión alienta a los Estados Miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar que las trabajadoras ocupadas en formas atípicas de trabajo dependiente estén cubiertas efectivamente por los regímenes de seguridad social, luchando contra los obstáculos jurídicos, financieros, administrativos y de otro tipo que puedan impedirles cumplir las condiciones o los criterios exigidos. La Comisión pone énfasis asimismo en la importancia a este respecto de combatir las relaciones de trabajo encubiertas y de facilitar la transición del empleo informal al empleo formal.

Prestaciones médicas

607. La facilitación de atención médica disponible, accesible y aceptable y, en particular, las prestaciones médicas de maternidad, es fundamental para la salud y el bienestar de las mujeres y de sus hijos, y tiene un impacto directo en la productividad laboral y la igualdad de género. También repercute de una manera positiva en el crecimiento económico¹²³⁰. El artículo 6, 7) del Convenio núm. 183 exige que se proporcionen prestaciones médicas, con inclusión de asistencia prenatal, asistencia durante el parto y asistencia después del parto, así como hospitalización, cuando sea necesario, a las mujeres durante la maternidad y a sus hijos, de conformidad con la legislación nacional o de cualquier otra manera que sea coherente con la práctica nacional. El párrafo 3 de la Recomendación núm. 191 establece una lista de prestaciones de atención médica materna, en particular: la asistencia de un médico de medicina general o de un especialista; la asistencia de maternidad de una comadrona diplomada o de otros servicios de maternidad; la estancia en un hospital u otro establecimiento médico, y todos los productos farmacéuticos y médicos, exámenes y análisis necesarios, y la asistencia odontológica y quirúrgica. También es importante garantizar que todas las mujeres protegidas tengan acceso a prestaciones médicas de maternidad sin experimentar dificultades financieras. A este respecto, las normas anteriores de la OIT sobre la protección de la maternidad y la seguridad social, y en particular el Convenio núm. 102, exigen que se proporcione atención médica de maternidad gratuita. El párrafo 8, a) de la Recomendación núm. 202 insta a brindar una cobertura universal al menos para la atención de salud esencial, incluida la atención de maternidad, y especifica que la atención médica prenatal y puerperal debería ser gratuita para la población más vulnerable.

608. La Comisión observa, a la luz de la información proporcionada, que la atención médica de maternidad, tal como exige el Convenio núm. 183, está garantizada en un número considerable de países. En muchos Estados Miembros, existen sistemas de atención de salud universal que proporcionan atención médica materna a todos los ciudadanos¹²³¹. Este enfoque refleja el párrafo 8 de la Recomendación núm. 69, que indica que «el servicio de asistencia médica debería amparar a todos los miembros de la comunidad, desempeñen o no un trabajo lucrativo». A este respecto, la Comisión saluda la evolución positiva en países tales como

¹²³⁰ Estudio General de 2019, párr. 273.

¹²³¹ Por ejemplo, Bahrein, Botswana, Brasil, Camboya, Canadá, Chipre, Dinamarca, Egipto, Grecia, Guinea, Irlanda, Malí, Mauricio y Nepal.

*Colombia*¹²³², *Mongolia*¹²³³, *Filipinas*¹²³⁴, *Tailandia*¹²³⁵ y *Viet Nam*¹²³⁶, donde la atención médica, incluida la atención médica de maternidad, se ha extendido a toda la población¹²³⁷.

609. Sin embargo, la Comisión observa que la cobertura efectiva de los programas sociales de salud varía considerablemente, entre casi el 97 por ciento de la población en los países de ingresos altos, el 34,3 por ciento en los países de ingresos medios y solo el 16,7 por ciento en los países de ingresos bajos¹²³⁸. La ausencia de atención de maternidad oportuna y de calidad conduce a tasas de mortalidad y morbilidad materna más altas. Según los datos de la OMS, aunque la tasa de mortalidad materna general ha disminuido un 38 por ciento desde 2000, más de 800 mujeres mueren cada día como consecuencia de complicaciones durante el embarazo o el parto¹²³⁹.

610. La Comisión saluda la facilitación de atención médica materna gratuita en algunos países¹²⁴⁰. Por ejemplo, en la mayoría de los países europeos, se proporciona atención de salud gratuita, incluida atención prenatal y postnatal y durante el parto, hospitalización y medicamentos, a las mujeres embarazadas y lactantes¹²⁴¹. En *Malasia*, la *República de Corea*, la *República Democrática Popular Lao* y *Viet Nam*, los servicios de atención médica materna o infantil están exentos de copagos¹²⁴². En *China*, el programa de servicios de salud pública proporciona a todas las mujeres exámenes gratuitos durante el embarazo y después del parto. Además, los gastos médicos de maternidad dentro de los límites establecidos están cubiertos por el fondo de seguro de maternidad¹²⁴³.

611. Sin embargo, en algunos países, las pacientes deben pagar total o parcialmente la atención prenatal y postnatal¹²⁴⁴. En la *República Dominicana*, la Comisión ha observado que el costo del parto por cesárea debe ser asumido en parte por las mujeres, a una tasa del 15 por ciento, salvo si se realiza en caso de emergencia¹²⁴⁵. En *Letonia*, la Comisión ha tomado nota con satisfacción de que, de conformidad con la Ley de Financiación del Seguro de Salud de 2017, las mujeres que reciben servicios de atención de salud relacionados con el embarazo y la observación postnatal están exentas de copagos¹²⁴⁶. La Comisión ha tomado nota anteriormente de que se cobran tasas por servicios de atención prenatal y puerperal fundamentalmente en los países que registran elevadas tasas de mortalidad materna. También ha observado que las tasas cobradas, incluso si son bajas, suelen afectar a los grupos más pobres de la población, que no pueden hacer frente a los costos asociados¹²⁴⁷. La Comisión toma nota asimismo de que, según las indicaciones de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y la Confederación Movimiento de Trabajadores Costarricenses

1232 *Colombia* (art. 2.1.5.1 del Decreto núm. 780/2016).

1233 *Mongolia* (Ley de Salud de 2011).

1234 *Filipinas* (art. 39b de la Ley Nacional del Seguro Social de 2013).

1235 *Tailandia* (art. 3 de la Ley Nacional del Seguro Social B.E. 2545 (A.D. 2002)).

1236 *Viet Nam* (Decisión núm. 139, de 2002, del Fondo de Atención de Salud para los Pobres).

1237 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 204.

1238 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 206.

1239 OMS, UNICEF, UNFPA, División de Población de las Naciones Unidas y Banco Mundial, *Trends in Maternal Mortality: 2000 to 2017*, 2019, 41.

1240 Por ejemplo, *Bahrein, Botswana, Brasil, Camboya, Canadá, Chipre, Dinamarca, Guinea y Mauricio*.

1241 OIT, *International Review of Financial Protection in Maternal Health Care*, Nota técnica 2, 2020, 1.

1242 OIT, *Extending Social Health Protection: Accelerating Progress towards Universal Health Coverage in Asia and the Pacific, 2021*, 63.

1243 OIT, *International review of financial protection in maternal health care*, 23 y 25.

1244 Por ejemplo, *Estados Unidos de América, Guinea, Jordania, Pakistán, Togo, Túnez y Zimbabwe*. Véase Estudio General de 2019, párr. 286.

1245 CEACR, Convenio núm. 183: *República Dominicana*, solicitud directa, 2020.

1246 CEACR, Convenio núm. 183: *Letonia*, observación, 2021.

1247 Estudio General de 2019, párr. 286.

(CMTC) (Costa Rica), algunas mujeres embarazadas no tienen acceso efectivo a la atención médica de maternidad como consecuencia de la falta de cobertura del seguro de salud. Para hacer frente a este problema, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) publicó una circular recordando que se garantizará atención médica de maternidad a todas las mujeres embarazadas, con independencia de su situación en términos de seguro.

612. La Comisión recuerda que las tarifas pagadas por los usuarios, los co-pagos y otros pagos directos, inclusive para la atención médica de maternidad, constituyen una causa importante del empobrecimiento en muchos países y son un obstáculo continuo para el acceso a la atención médica, lo cual puede redundar en detrimento de la salud de las mujeres durante la maternidad y de la salud de sus hijos¹²⁴⁸. La Comisión alienta enérgicamente a los Estados Miembros a que adopten medidas para garantizar que las prestaciones de atención médica de maternidad de calidad, tal como se enumeran en el artículo 6, 7) del Convenio, se proporcionen efectivamente y sean accesibles en la práctica para todas las mujeres protegidas por el Convenio.

613. La Comisión pone énfasis asimismo en la necesidad de garantizar que las mujeres embarazadas y lactantes tengan acceso en la práctica a atención médica de calidad, prestada oportunamente. La escasez de trabajadores sanitarios, el déficit de financiación y los bajos niveles de protección financiera pueden afectar considerablemente la calidad de la atención médica de maternidad. Además, se observa una creciente desigualdad en la disponibilidad y calidad de la atención médica materna entre las zonas rurales y las zonas urbanas, tal como se refleja en los datos estadísticos sobre las tasas de mortalidad materna: si bien la tasa mundial de mortalidad materna es de 11 muertes por cada 10 000 nacidos vivos en las zonas urbanas, esta aumenta a 29 muertes en las zonas rurales¹²⁴⁹. Además, se observan disparidades considerables en el acceso a los servicios de atención médica materna e infantil entre los diferentes quintiles de riqueza. Por ejemplo, en muchos países, el número de nacidos vivos con la asistencia de personal sanitario calificado es considerablemente inferior en los quintiles de ingresos más bajos¹²⁵⁰.

614. La Comisión alienta a los Estados Miembros a que adopten medidas para garantizar que todas las mujeres protegidas por el Convenio, en particular las que viven en zonas rurales, tengan acceso igual y efectivo a una atención médica de maternidad de calidad, a fin de garantizar la salud y el bienestar de las mujeres durante la maternidad y de sus hijos, y de prevenir fallecimientos y enfermedades evitables. En relación con esto, la Comisión señala a la atención de los Estados Miembros la importante orientación contenida en las directrices de la OMS sobre la atención médica materna prenatal, durante el parto y postnatal¹²⁵¹.

Financiación de las prestaciones de maternidad

615. De conformidad con el artículo 6, 8) del Convenio núm. 183, las prestaciones de maternidad se financiarán mediante un seguro obligatorio o con cargo a fondos públicos, y un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee. El Convenio núm. 183 limita los mecanismos de responsabilidad de los empleadores a dos casos: a) cuando esté previsto así en la legislación y la práctica nacionales de un Estado Miembro antes de la fecha de adopción del Convenio, y b) cuando se acuerde posteriormente a nivel nacional por los Gobiernos y las

¹²⁴⁸ Estudio General de 2019, párrs. 287, 303-308 y 311.

¹²⁴⁹ Estudio General de 2019, párrs. 292 y 310.

¹²⁵⁰ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 210-211.

¹²⁵¹ Por ejemplo, *2022 WHO recommendations on maternal and newborn care for a positive postnatal experience*; *2018 WHO recommendations on intrapartum care for a positive childbirth experience*, y *2016 WHO recommendations on antenatal care for positive pregnancy experience*.

organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores. Esta disposición que prevé flexibilidad se introdujo con miras a facilitar la ratificación del Convenio al tener en cuenta la situación en algunos países, a reserva del acuerdo de los empleadores relativo a su responsabilidad directa de los costos de las prestaciones monetarias de maternidad¹²⁵². De los 43 Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 183, en *Djibouti y Níger*, las prestaciones de maternidad son proporcionadas tanto por los empleadores como por los planes de seguro social, mientras que, en *Mauricio*, las prestaciones de maternidad son proporcionadas únicamente por los empleadores. En los 40 Estados Miembros restantes, las prestaciones pecuniarias de maternidad se financian a través de mecanismos de seguridad social.

616. En consonancia con el párrafo 4 de la Recomendación núm. 191, toda cotización debida en virtud de un seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad deberá pagarse en función del número total de personas empleadas, sin distinción de sexo. El objetivo de esta disposición es garantizar que la carga de la cotización sea asumida sin distinción por motivo de sexo, con independencia de que la cotización sea debida en virtud de un seguro social obligatorio, pagada como un impuesto sobre el salario o esté a cargo de los empleadores y de los trabajadores, o del empleador¹²⁵³. La principal preocupación que se expresó durante la discusión de esta disposición fue que una cotización o un impuesto pagado solamente con respecto a las mujeres trabajadoras podría desalentar su contratación.

617. La Comisión observa que, en 117 países, las prestaciones monetarias de maternidad se financian únicamente mediante los sistemas de protección social basados en la legislación nacional sobre la seguridad social, que cubren al 76,1 por ciento de todas las madres potenciales en todo el mundo. Sin embargo, en 45 países, los empleadores siguen siendo directamente responsables del costo de las prestaciones monetarias de maternidad, y en 20 países dichas prestaciones son pagadas tanto por los sistemas de protección social como por los empleadores¹²⁵⁴.

618. Durante la discusión de las disposiciones del Convenio núm. 183 sobre la financiación, se tomó nota de que los mecanismos de responsabilidad de los empleadores pueden imponer una carga indebida sobre los empleadores, en particular las empresas pequeñas¹²⁵⁵, lo que puede conducir al incumplimiento en muchos casos y hacer que las disposiciones sean en gran medida ineficaces¹²⁵⁶. Además, pueden conducir a prácticas discriminatorias contra las mujeres, ya que los empleadores pueden que no estén dispuestos a contratar, retener o promocionar a madres potenciales debido al costo de las prestaciones pecuniarias de maternidad¹²⁵⁷. Además, los mecanismos de responsabilidad de los empleadores no proporcionan una forma viable de proteger a las trabajadoras de la economía informal, o a otras categorías vulnerables de trabajadoras. A este respecto, la crisis causada por la COVID19 ha mostrado que la falta de regímenes de seguridad social financiados colectivamente expone a muchas trabajadoras a un riesgo considerable de pobreza y vulnerabilidad¹²⁵⁸. Por consiguiente, apoyarse únicamente en las disposiciones sobre la responsabilidad de los empleadores puede tener un impacto negativo, no solo en la seguridad del ingreso de las mujeres embarazadas y lactantes, sino también en su salud y en la de sus hijos.

1252 OIT, *Informe de la Comisión de la Protección de la Maternidad*, 3.

1253 Informe V (2) sobre el Convenio núm. 183, 182.

1254 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 77.

1255 Informe IV (2A) sobre el Convenio núm. 183, 87.

1256 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 115-116.

1257 Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 81. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) también observa que la responsabilidad de otorgar prestaciones de maternidad no debe transferirse de los Gobiernos a los empleadores, ya que esto afectaría negativamente la participación de las mujeres en el mercado laboral y disuadiría a los empleadores de contratar mujeres en edad fértil.

1258 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*.

619. La Comisión saluda los cambios legislativos que han transferido la fuente de financiación de las prestaciones de maternidad de los regímenes de responsabilidad del empleador a los regímenes del seguro social o de asistencia social en varios países, entre ellos *Antigua y Barbuda, Bahamas, Egipto, Guatemala, Haití, República de Corea, República Democrática del Congo, República Dominicana, Nepal, Pakistán, Tailandia y Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*¹²⁵⁹.

620. *Teniendo en cuenta el elevado número de países en los que los empleadores son directamente responsables del costo de las prestaciones de maternidad, lo cual puede conducir a un trato discriminatorio por motivo de género o a una falta de protección efectiva, la Comisión considera necesario pasar progresivamente de los mecanismos de responsabilidad de los empleadores al establecimiento de regímenes de seguridad social a través de los cuales las prestaciones de maternidad se financien y se proporcionen a las trabajadoras. La Comisión recuerda el importante papel que desempeñan los sistemas de seguridad social basados en los principios de la financiación colectiva y la solidaridad, así como en la distribución del riesgo, para garantizar la mejor protección de las trabajadoras y lograr la igualdad de trato, tal como se prevé en particular en los Convenios núms. 102 y 183, y en la Recomendación núm. 191.*

► 3. Medidas para facilitar la lactancia y otras medidas en el lugar de trabajo

[Convenio núm. 183](#), artículo 10

[Recomendación núm. 191](#), párrafos 7, 8 y 9

621. Las normas internacionales del trabajo reconocen que el apoyo a la lactancia forma parte integrante de las medidas de protección de la maternidad, y establecen derechos y orientaciones para ayudar a las madres a continuar con la lactancia al reincorporarse al trabajo.

622. La lactancia es importante para la salud tanto de las madres como de los niños. Reviste particular importancia en los casos en los que el agua insalubre puede exponer a un riesgo al bebé. También es el único método de que disponen algunas familias para alimentar a sus bebés, en vista del alto costo de las alternativas a la leche. Esto se ve exacerbado por el hecho de que muchas mujeres se exponen al riesgo de vivir en la pobreza tras el parto como consecuencia de la pérdida de su empleo y sus ingresos. Muchas no pueden permitirse dejar de trabajar durante un tiempo para seguir amamantando y cuidando de sus bebés y niños pequeños. Sin embargo, sin apoyo en el lugar de trabajo, la lactancia y el trabajo pueden ser incompatibles, no solo por motivos puramente logísticos, sino porque la producción de leche materna funciona sobre la base de la oferta y la demanda. Si una mujer no tiene pausas para amamantar o para extraer leche, su suministro disminuirá y tal vez ya no pueda producir suficiente leche para su bebé¹²⁶⁰.

623. Por estos motivos, las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad, incluido el Convenio núm. 183, establecen el derecho de las madres que se han reincorporado al trabajo tras la licencia de maternidad a tomar pausas para la lactancia, y la obligación de los empleadores de proporcionar instalaciones adecuadas para que puedan amamantar a sus hijos en el lugar de trabajo.

¹²⁵⁹ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 81, cuadro 2.6.

¹²⁶⁰ OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 101-102.

3.1. Pausas para la lactancia

624. Desde el primer Convenio sobre la protección de la maternidad, las pausas para la lactancia para las madres lactantes durante el horario de trabajo han formado parte de las normas internacionales sobre la protección de la maternidad. Sin embargo, si bien el Convenio núm. 3 instó a que se permitieran a las madres lactantes dos pausas de 30 minutos al día durante el horario de trabajo con este fin, tanto el Convenio núm. 103 como el Convenio núm. 183 prevén que la legislación nacional debe determinar el número de pausas para la lactancia y su duración, a condición de que se proporcione al menos una pausa. El Convenio núm. 183 introduce asimismo la posibilidad de convertir las pausas diarias en una reducción diaria del tiempo de trabajo.

625. La Comisión saluda que en la mayoría de los países se concedan pausas diarias o una reducción diaria del tiempo de trabajo para las mujeres lactantes. Esta tendencia se observa sistemáticamente en todas las regiones, lo cual confirma la importancia que se concede a este aspecto de la protección de la maternidad¹²⁶¹.

626. Sin embargo, la legislación en ciertos países sigue sin prever pausas para la lactancia. Por ejemplo, en *Granada*, *Seychelles* y *Suriname*, la legislación nacional no prevé pausas para la lactancia. En *Argelia*, si bien las mujeres que trabajan en el sector público tienen derecho a pausas para la lactancia durante un año tras la licencia de maternidad, las trabajadoras del sector privado no están cubiertas por estas disposiciones. En *Omán*, no existen disposiciones que concedan pausas para la lactancia. El Gobierno de *Trinidad y Tabago* indica que la legislación nacional no prevé actualmente pausas para la lactancia, pero que puede que se concedan a través de convenios colectivos y de las políticas individuales de los empleadores.

627. En algunos países, la legislación no prevé pausas para la lactancia debido a la duración de la licencia de maternidad. Por ejemplo, el Gobierno de *Finlandia* indica que, si bien no se reglamenta el derecho a pausas para la lactancia para una madre que ha dado a luz recientemente, la larga duración y la flexibilidad de la licencia parental brindan la oportunidad a la madre de amamantar a su hijo, tal como se recomienda, y las reformas recientes están encaminadas a aumentar las responsabilidades de los padres. En relación con esto, la Federación de Empresas Finlandesas indica que una desventaja de las ausencias tan largas es que pueden producirse cambios considerables en el lugar de trabajo, lo que significa que las antiguas responsabilidades de la trabajadora puede que ya no estén disponibles al reincorporarse al trabajo. Con referencia a *Serbia*, la Comisión observó en 2013 que no había disposiciones en la legislación nacional sobre las pausas para la lactancia o sobre la reducción del tiempo de trabajo para la lactancia, ya que las trabajadoras tenían derecho a una licencia de maternidad de dos años. La Comisión expresó la esperanza de que se adopten enmiendas para garantizar que la legislación prevea pausas para la lactancia a fin de asegurar la plena aplicación del artículo 10 del Convenio núm. 183, para que las mujeres que deseen reincorporarse al trabajo antes de finalizar los dos años de licencia de maternidad se beneficien de pausas diarias para amamantar a sus hijos¹²⁶².

628. Por consiguiente, la Comisión alienta a todos los países interesados a adoptar las medidas necesarias para garantizar que la legislación nacional prevea debidamente pausas para la lactancia o una reducción diaria del tiempo de trabajo, de conformidad con el artículo 10 del Convenio núm. 183, con independencia de la duración de la licencia de maternidad a la que las trabajadoras tienen derecho.

¹²⁶¹ Véanse los párrs. 639-643 más abajo.

¹²⁶² CEACR, Convenio núm. 183: *Serbia*, solicitud directa, 2013.

Duración del derecho a pausas para la lactancia

629. El artículo 10, 2) del Convenio núm. 183 deja a discreción de los Estados Miembros determinar el periodo durante el cual se permiten pausas para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo. En efecto, la legislación nacional varía al determinar el periodo durante el cual las mujeres pueden tomar pausas para la lactancia, cuya duración a menudo está vinculada con la edad de su hijo.

630. La duración del derecho a pausas para la lactancia oscila entre al menos seis meses tras el nacimiento del niño hasta el momento en que el niño alcance 2 años de edad. En *El Salvador*, se conceden pausas para la lactancia hasta que el niño alcance la edad de 6 meses¹²⁶³. En *Bulgaria*, las pausas para la lactancia se conceden hasta que el niño alcance la edad de 8 meses, mientras que en *Guinea*, tras la licencia de maternidad, las mujeres pueden tomar una licencia no remunerada durante nueve meses, o reincorporarse al trabajo, en cuyo caso tienen derecho a pausas para la lactancia hasta que el niño cumpla 9 meses¹²⁶⁴. En el *Japón*, pueden concederse pausas para la lactancia hasta que el niño cumpla 1 año¹²⁶⁵. En el *Togo*, las mujeres con hijos menores de 15 meses tienen derecho a pausas para la lactancia¹²⁶⁶. En *Kazajistán*¹²⁶⁷, dichas pausas se conceden a las mujeres con hijos menores de 1 año y medio de edad, mientras que en *Egipto* se conceden a las mujeres durante veinticuatro meses a partir de la fecha del parto¹²⁶⁸.

631. En otros países, la duración del derecho a pausas para la lactancia comienza una vez finalizada la licencia de maternidad, por lo que no está directamente vinculada con la edad del niño. Por ejemplo, en *Botswana*, se conceden pausas para la lactancia durante seis meses una vez que las mujeres se reincorporan al trabajo después del parto¹²⁶⁹. En el *Ecuador*, el periodo de lactancia es normalmente de doce meses tras finalizar la licencia de maternidad¹²⁷⁰. En *Benin*, las trabajadoras tienen el derecho a tomar tiempo libre para la lactancia durante un periodo de quince meses tras su reincorporación al trabajo¹²⁷¹.

Número y duración de las pausas para la lactancia o la reducción del tiempo de trabajo

632. El Convenio núm. 183 permite a los Estados Miembros elegir si se debería conceder a las mujeres lactantes el derecho a pausas diarias o a una reducción diaria del tiempo de trabajo, y prevé que la legislación y la práctica nacionales deberán determinar su duración y los procedimientos para reducir el tiempo de trabajo diario.

633. El número de pausas diarias para la lactancia y la cantidad de tiempo permitido para la lactancia o para la extracción de leche materna en el lugar de trabajo varían de un país a otro, y oscilan entre pausas de 30 minutos hasta pausas de dos horas, y entre una, dos o más pausas al día. La legislación nacional a menudo especifica una cierta cantidad de tiempo

¹²⁶³ *El Salvador* (art. 312 del Código del Trabajo). Existen medidas similares en el *Brasil* y *Cabo Verde*.

¹²⁶⁴ *Bulgaria* (art. 166 del Código del Trabajo); *Guinea* (art. 153.4 del Código del Trabajo). Otros países que proporcionan pausas para la lactancia hasta que el niño alcance la edad de 9 meses son *Chipre*, *España* y *los Países Bajos*.

¹²⁶⁵ *Japón* (art. 67, 1) de la Ley de Normas del Trabajo). Esto también se proporciona en *Italia*, *Panamá*, el *Perú*, *Serbia*, *Túnez* y *Türkiye*.

¹²⁶⁶ *Togo* (art. 191 del Código del Trabajo). Existen disposiciones similares en *Benin*, el *Camerún*, *Malí* y el *Senegal*.

¹²⁶⁷ *Kazajistán* (art. 82 del Código del Trabajo). Existen medidas similares en *Azerbaiyán*, *Eslovenia* y *Estonia*.

¹²⁶⁸ *Egipto* (art. 94 de la Ley del Trabajo y art. 12 de la Ley de Infancia). En *Chile* también se proporcionan pausas para la lactancia durante un periodo de dos años tras el parto.

¹²⁶⁹ *Botswana* (art. 123, 1) de la Ley de Empleo).

¹²⁷⁰ *Ecuador* (art. 155 del Código del Trabajo).

¹²⁷¹ *Benin* (art. 173 del Código del Trabajo). De manera análoga, en *Burundi*, las pausas para la lactancia se conceden tras el final de la licencia de maternidad/la reincorporación al trabajo y durante seis meses.

para las pausas, dejando a discreción de las mujeres y empleadores interesados determinar cuándo deberían tomarse, aunque también puede ser más específica. Algunos ejemplos son:

- ▶ Una hora al día (en una sola pausa o en dos pausas de 30 minutos): *Benin, Botswana, Brasil, Burundi, Camboya, Camerún, Colombia, Côte d'Ivoire, Cuba, Egipto, Eslovenia, España, Honduras, Maldivas, Malí, Mauritania, Marruecos, Níger, Noruega, Perú, República de Corea, República Dominicana, Senegal, Sudáfrica, Sudán del Sur, Togo y Túnez*. En la *República Bolivariana de Venezuela*, la ley prevé la concesión de dos descansos de 30 minutos; sin embargo, si no hubiere centro de educación inicial con sala de lactancia, los descansos previstos son de una hora y media cada uno¹²⁷². En *Letonia*, la duración de las pausas para la lactancia es de al menos 30 minutos, y los empleadores tienen la obligación de determinar la duración de las pausas previa consulta con los representantes de los trabajadores¹²⁷³. En *Zimbabwe*, las pausas pueden organizarse como dos pausas de 30 minutos o como una pausa de una hora al día¹²⁷⁴.
- ▶ Una hora y media al día: *Burkina Faso, North Macedonia, Serbia y Suiza*. En *Türkiye*, las trabajadoras tienen derecho a un total de una hora y media de pausas para la lactancia al día, y son ellas las que determinan el momento y el número de pausas¹²⁷⁵.
- ▶ Dos horas al día: *Albania, Bulgaria, Italia, Montenegro, Portugal y San Marino*. En *Bahrein*, en el sector privado, se proporciona a las madres dos horas de pausas para la lactancia al día hasta que el niño alcance 6 meses de edad, y a continuación una hora al día percibiendo su salario íntegro hasta que el niño cumpla un año¹²⁷⁶.
- ▶ Pausas cada dos o tres horas: *Azerbaiyán, Nicaragua y Panamá*. En *Armenia*, una mujer lactante tiene derecho a una pausa de al menos 30 minutos una vez cada tres horas hasta que el niño alcance 18 meses de edad¹²⁷⁷. En *Costa Rica*, las mujeres pueden, entre otras opciones, elegir tomar una pausa de 15 minutos cada tres horas¹²⁷⁸. De manera análoga, en *Kazajstán, Letonia y Lituania* existen disposiciones que permiten a las mujeres empleadas tomar pausas de al menos 30 minutos por lo menos cada tres horas.
- ▶ Cantidad de tiempo indeterminada: en los *Países Bajos*, la legislación nacional prevé que las mujeres pueden interrumpir el trabajo sin que ello entrañe una pérdida de su salario¹²⁷⁹.

634. En algunos países, el número de pausas para la lactancia varía en función del número de horas de trabajo diarias. Este es el caso en *Austria*, donde, los días en que el horario de trabajo supera las cuatro horas y media, se permiten 45 minutos de tiempo libre¹²⁸⁰. Cuando la mujer trabaja 8 horas o más, se conceden dos pausas a solicitud de la trabajadora, o una pausa de 90 minutos cuando no es posible amamantar al bebé en las proximidades del lugar de trabajo. En *Polonia*, las mujeres que trabajan menos de cuatro horas al día no tienen derecho a pausas para la lactancia, pero pueden tomar una pausa si trabajan no más de seis horas al día¹²⁸¹.

1272 *República Bolivariana de Venezuela* (art. 345 de la LOTTT).

1273 *Letonia* (art. 146 de la Ley del Trabajo).

1274 *Zimbabwe* (art. 18, 8) de la Ley del Trabajo).

1275 *Türkiye* (art. 74 de la Ley del Trabajo).

1276 *Bahrein* (art. 62 de la Ley del Trabajo).

1277 *Armenia* (art. 258 del Código del Trabajo).

1278 *Costa Rica* (art. 97 del Código del Trabajo). Las dos opciones son: dos pausas de 30 minutos al día, una hora al principio del día, una hora al final del día, y llegar al trabajo una hora tarde o marcharse una hora antes.

1279 *Países Bajos* (art. 4:8 de la Ley sobre el Horario de Trabajo).

1280 *Austria* (arts. 4, 1), y 9 de la Ley de Protección de la Maternidad).

1281 *Polonia* (art. 187, 2) del Código del Trabajo). En *Bélgica*, donde una mujer que trabaja un mínimo de cuatro horas al día tiene derecho a una pausa de 30 minutos. Si trabaja al menos siete horas y media al día, puede tomar dos pausas para la lactancia de 30 minutos cada una. En *Italia*, las madres lactantes que trabajan menos de seis horas al día tienen derecho a una hora de pausa para la lactancia; las mujeres lactantes que trabajan más de seis horas al día tienen derecho a dos pausas de una hora al día. En *Eslovaquia*, las mujeres que trabajan al menos la mitad del tiempo de trabajo semanal legal también tienen derecho a una pausa de media hora para la lactancia hasta que el niño alcance la edad de seis meses.

635. En otros países, el número de pausas o su duración dependen de la edad del niño. Por ejemplo, en *Hungría*, las madres lactantes tienen derecho a dos horas de pausas durante los seis primeros meses después del parto, y a continuación a una hora hasta el noveno mes¹²⁸². De manera análoga, en *Gabón* y *Mongolia*, las madres lactantes tienen derecho a dos horas de pausas durante los primeros seis meses (en *Gabón*, a partir de la reincorporación al trabajo; en *Mongolia*, a partir del parto), y a continuación a una hora de pausas hasta que el niño cumpla 12 meses¹²⁸³. En *Chequia*, las trabajadoras a tiempo completo tienen derecho a dos pausas de media hora para cada niño hasta que este cumpla 1 año, y a una hora de pausa por turno los tres meses siguientes¹²⁸⁴.

636. Además, de conformidad con el párrafo 7 de la Recomendación núm. 191, existen ejemplos de países en los que se conceden pausas más largas y/o más frecuentes en el caso de necesidades particulares, en especial cuando existe más de un niño. Por ejemplo, en *Estonia*, la duración de la pausa concedida para amamantar a dos o más niños de hasta 18 meses de edad es al menos de una hora, en lugar de la duración normal de 30 minutos cada tres horas¹²⁸⁵. Existen disposiciones similares en la *Federación de Rusia*, donde, en caso de nacimientos múltiples, la duración de las pausas para la lactancia es de al menos una hora, en lugar de 30 minutos, para los niños menores de 18 meses¹²⁸⁶. En *China*, los empleadores deben tomar disposiciones para que las mujeres lactantes tengan una hora de pausa para la lactancia durante el horario de trabajo, que se extiende, en el caso de nacimientos múltiples, a una hora por cada niño adicional¹²⁸⁷.

637. También pueden tomarse otras medidas, de conformidad con el párrafo 8 de la Recomendación núm. 191, conforme al cual la trabajadora interesada puede agrupar las interrupciones diarias para la lactancia en un solo lapso de tiempo al comienzo o al final de la jornada, o incluso como una licencia. En una serie de países (*Azerbaiyán*, *Kazajstán*, *Lituania* y *Serbia*), las pausas para la lactancia pueden añadirse a las pausas para descansar y comer, o trasladarse al final de la jornada laboral a petición de la trabajadora. En *Zimbabue*, la legislación prevé que las madres lactantes pueden combinar las pausas para la lactancia con otras pausas para tener periodos más largos, en caso necesario¹²⁸⁸. En *España*, las pausas para la lactancia pueden acumularse para obtener una jornada laboral completa de licencia, cuando esto esté estipulado en los convenios colectivos¹²⁸⁹. En *Grecia*, la licencia se concede como un horario de trabajo reducido durante un periodo de treinta meses tras el final de la licencia de maternidad¹²⁹⁰.

638. La Comisión saluda la práctica generalizada adoptada en la mayoría de los Estados Miembros de conceder a las trabajadoras tiempo libre para pausas diarias de lactancia al reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad, y considera que esto refleja la importancia de tales medidas para el bienestar tanto del niño como de la madre y facilita la reincorporación de las mujeres en el trabajo, contribuyendo así a un entorno de trabajo en el que exista igualdad de género.

1282 *Hungría* (art. 55, e) del Código del Trabajo).

1283 *Gabón* (art. 211 del Código del Trabajo) y *Mongolia* (art. 136 del Código del Trabajo).

1284 *Chequia* (art. 242 del Código del Trabajo).

1285 *Estonia* (art. 18.1-3 de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo y de Descanso).

1286 *Federación de Rusia* (art. 258 del Código del Trabajo).

1287 *China* (art. 9 del Reglamento especial sobre la protección del trabajo de las trabajadoras asalariadas).

1288 *Zimbabue* (art. 18, 8) de la Ley del Trabajo).

1289 *España* (art. 37, 4) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

1290 *Grecia* (art. 28 de la Ley núm. 4808/2021).

Pausas para la lactancia como tiempo de trabajo remunerado

639. Los Convenios núms. 103 y 183 exigen que las interrupciones del trabajo con fines de lactancia se consideren como tiempo de trabajo y remuneren en consecuencia. Este es el caso en varios países. En efecto, entre 1994 y 2013, se observó un aumento mundial de la concesión de pausas para la lactancia, y una transición de las pausas no remuneradas a las pausas remuneradas. El porcentaje de países en los que este derecho no está establecido en la legislación nacional disminuyó del 32 por ciento en 1994 al 24 por ciento en 2013. De los 136 países estudiados, las pausas para la lactancia se remuneraban en el 37 por ciento de los países en 1994, pero en 2013 ese derecho se estableció en la legislación nacional en el 71 por ciento de los países¹²⁹¹.

640. Esta tendencia parece continuar. En *Azerbaiyán, Benin, Burkina Faso, Camerún, Chequia, Colombia, Costa Rica, Chipre, Croacia, Egipto, Guatemala, Honduras, Israel, Italia, Luxemburgo, Malí, Mauricio, Perú, Polonia, Qatar y Sudán del Sur*, las pausas para la lactancia están incluidas en el tiempo de trabajo o se cuentan como tiempo de trabajo y se remuneran en consecuencia. En otros países, las pausas remuneradas para la lactancia se conceden durante un cierto periodo, seguido de un periodo de pausas no remuneradas. Por ejemplo, en *San Marino*, las pausas remuneradas para la lactancia se conceden a las mujeres durante los dos primeros meses al reincorporarse al trabajo tras finalizar la licencia de maternidad, y a continuación se les conceden pausas no remuneradas hasta que el niño alcanza 1 año de edad¹²⁹².

641. Sobre este tema, la Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) que recuerdan que, durante los trabajos preparatorios, se identificó que la remuneración por los empleadores de las pausas para la lactancia era un obstáculo para la ratificación del Convenio núm. 103, y que ello no se solucionó en el Convenio núm. 183. Al respecto, la Comisión acoge que en ciertos países las pausas para la lactancia se financian con cargo a fondos públicos o mediante el seguro social. Por ejemplo, en *Estonia*, las pausas para amamantar a los niños se incluyen como tiempo de trabajo y se pagan con cargo al presupuesto del Ministerio de Asuntos Sociales (salvo que la madre esté recibiendo prestaciones parentales para criar a su hijo)¹²⁹³. En *Bélgica*, la Caja del Seguro de Salud proporciona una compensación por las pausas para la lactancia¹²⁹⁴.

642. Sin embargo, las pausas para la lactancia siguen sin remunerarse en algunos países. Por ejemplo, en el *Canadá*, si bien el Código del Trabajo del Canadá prevé que se deberá conceder a toda trabajadora a nivel federal que esté en periodo de lactancia las pausas necesarias para amamantar a su hijo, estas pausas son no remuneradas¹²⁹⁵. En los *Estados Unidos de América* y *Nueva Zelandia*, los empleadores tienen la obligación de conceder pausas para la lactancia, pero estas son no remuneradas¹²⁹⁶. El Gobierno de *Francia* indica que la legislación, que prevé una pausa para la lactancia de una hora al día, no garantiza pausas para la lactancia remuneradas, pero que los convenios colectivos pueden prever su remuneración¹²⁹⁷.

¹²⁹¹ OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 104.

¹²⁹² San Marino (art. 4 de la Ley núm. 40/1981 sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres en el Trabajo).

¹²⁹³ En referencia al pago por vacaciones y la compensación salarial promedio, véase Consejo de Seguro Social de la República de Estonia «[Vacation pay and average salary compensation to employers raising children allation profile](#)».

¹²⁹⁴ *Bélgica* (art. 116 bis de la Ley sobre el seguro obligatorio de asistencia sanitaria y compensación de 1994).

¹²⁹⁵ *Canadá* (art. 181.2 del Código Federal del Trabajo).

¹²⁹⁶ *Estados Unidos de América* (artículo 7, 2) de la Ley de Normas de Trabajo Equitativas) y *Nueva Zelandia* (art. 69Y, 1) de la Ley de Relaciones de Trabajo).

¹²⁹⁷ *Francia* (art. L.1225-30 del Código del Trabajo).

643. La Comisión subraya que, si bien la práctica de conceder pausas para la lactancia es positiva, es importante garantizar que dichas pausas sean remuneradas. Si las pausas para la lactancia no son remuneradas, esto puede ejercer presión y plantear dificultades financieras para las mujeres interesadas, aumentando el riesgo de que no hagan uso de su derecho a tomar dichas pausas, lo cual puede tener muchas repercusiones negativas, inclusive en la salud de sus hijos. Por consiguiente, la Comisión alienta a los Gobiernos interesados a tomar las medidas necesarias para adoptar una legislación que prevea que las pausas para la lactancia se remuneren debidamente, en la medida de lo posible, mediante el seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos.

Extensión a los padres del derecho a pausas para la lactancia

644. El Convenio núm. 183 y las normas anteriores de la OIT sobre la protección de la maternidad definen las pausas para la lactancia como un derecho de las mujeres lactantes, que tiene por objeto conceder tiempo a las mujeres para que amamenten a sus hijos o extraigan leche para alimentarlos posteriormente. Sin embargo, en algunos países, el alcance de las condiciones que deben reunirse para tener derecho pausas para la lactancia se ha ampliado, al reconocerse que las pausas para la lactancia, incluida la alimentación con biberón, están relacionadas con el bienestar de los niños, y que extender las pausas para la lactancia tanto a las madres como a los padres es una medida importante para promover el reparto de las responsabilidades de cuidado y crear un entorno en el lugar de trabajo que permita tanto la lactancia como la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, sin menoscabo del derecho de las mujeres a tener pausas para la lactancia.

645. En *Uzbekistán*, quien quiera que cuide del niño puede tomar las pausas permitidas. En *Portugal*, las pausas pueden dividirse entre las madres y los padres. En *España*, los padres que trabajan gozan de los mismos derechos que las madres a pausas para la lactancia durante los nueve primeros meses de la vida de su bebé a fin de prestar apoyo a sus cónyuges¹²⁹⁸. En *Cuba*, el artículo 40, 1) del Decreto Legislativo núm. 56 de 2021 establece el derecho de la madre o del padre incorporados al trabajo a disfrutar de una hora diaria retribuida para la lactancia materna hasta que el niño cumpla su primer año de vida.

646. La Comisión saluda el avance positivo, según la cual en algunos países el derecho a pausas para la lactancia se ha extendido a los padres. La Comisión considera que esto tiene el efecto directo de igualar el desequilibrio de género con respecto al tiempo libre necesario para alimentar a los niños, y contribuye asimismo a la igualdad de género en el empleo y la ocupación, al promover el entendimiento de que tanto los hombres como las mujeres pueden tomar tiempo libre para la lactancia, ayudando así a disipar las actitudes discriminatorias hacia el empleo o la conservación en el empleo de las mujeres en edad reproductiva.

¹²⁹⁸ OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 107.

3.2. Instalaciones para la lactancia y para el cuidado infantil

647. El párrafo 9 de la Recomendación núm. 191 indica que, cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia «en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo». La Recomendación deja abierta la cuestión de si dichas instalaciones deberían establecerse a través de medios públicos o privados.

648. La legislación en ciertos países contiene disposiciones sobre las instalaciones para la lactancia¹²⁹⁹, aunque estas varían en cuanto al grado de detalle y de orientación proporcionados. En *Eslovenia*, por ejemplo, los empleadores tienen la obligación de poner a disposición salas adecuadas con camas para las mujeres embarazadas y las madres lactantes¹³⁰⁰. En el *Canadá*, las instalaciones pueden adoptar muy diversas formas, incluida la facilitación de un área tranquila y limpia adecuada para amamantar al bebé, y extraer la leche materna y almacenarla¹³⁰¹. En *Bélgica*, *Letonia*, *Nicaragua*, *Níger* y los *Países Bajos* existen disposiciones similares. En *Colombia*, en 2017 se adoptó una estrategia a fin de promover e implementar la creación de salas de lactancia en los establecimientos públicos y privados, y de establecer requisitos mínimos en materia de higiene, entre otros¹³⁰². La Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) (*República Dominicana*) indican que se han establecido salas de lactancia fundamentalmente como consecuencia de las campañas emprendidas por la Comisión Nacional de Lactancia Materna, creada en virtud de la Ley núm. 8/95 de 1995.

649. A fin de evitar que las trabajadoras tengan que recorrer largas distancias para amamantar a sus hijos, en particular cuando no los pueden llevarlos consigo al lugar de trabajo, una tendencia reciente ha sido proporcionar instalaciones en el lugar de trabajo para extraer y almacenar la leche materna, para poder alimentar más tarde al bebé. Por ejemplo, en el *Brasil*, existe una «norma sanitaria» para el establecimiento de instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo con objeto de que las mujeres que trabajan puedan extraer y almacenar la leche materna en condiciones higiénicas¹³⁰³. En *Chipre*, en virtud del artículo 5 de la Ley de Maternidad, si una mujer opta por tomar una pausa de una hora al día en su trabajo para amamantar a su bebé, y extraer la leche materna y almacenarla, el empleador debe proporcionar las instalaciones para que pueda hacerlo. En *Filipinas*, el artículo 11 de la Ley de la República núm. 10028 de 2009 prevé el establecimiento de salas de lactancia que dispongan del equipo necesario, como un frigorífico para almacenar la leche materna extraída y enchufes para los extractores de leche.

1299 Los estudios de la OIT revelan que, de 184 países con información disponible, solo 42 comprenden disposiciones en su legislación que exigen instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo. Esto significa que el 39 por ciento de las madres potenciales en todo el mundo viven en países que otorgan tales derechos. OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 236-238 y cuadro 2.7.

1300 *Eslovenia* (art. 75 del Reglamento sobre los requisitos para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores).

1301 *Canadá* (cap. 6 de las Directrices nacionales sobre la maternidad y el cuidado de los recién nacidos centrados en la familia, 32).

1302 *Colombia* (Ley núm. 1823 de 2017 sobre las salas amigas de la familia lactante del entorno laboral).

1303 *Brasil* (Nota técnica núm. 2/2010 de la Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria y el Ministerio de Salud).

650. Además, la legislación en algunos países insta a proporcionar servicios de cuidado infantil además de instalaciones para la lactancia, o como una alternativa a las mismas, con inclusión de: una sala de lactancia o un lugar adecuado para cuidar del niño (*Colombia*)¹³⁰⁴; una guardería en la que las trabajadoras puedan dejar a los niños (*Ecuador*)¹³⁰⁵; salas, cunas y zonas para los niños de las trabajadoras (*El Salvador*)¹³⁰⁶; una zona en la que las madres puedan amamantar a sus hijos en condiciones de seguridad hasta los 3 años de edad, y donde puedan dejarlos bajo la supervisión de una persona adecuada remunerada con este fin (*Guatemala*)¹³⁰⁷, y un lugar apropiado con un número adecuado de cuidadores para que se ocupen de los niños menores de 6 años (*Arabia Saudita*)¹³⁰⁸.

651. Sin embargo, persisten retos. En muchos países que cuentan con disposiciones legales que contemplan las instalaciones para la lactancia o para el cuidado infantil, estas solo se aplican si la empresa emplea a un número mínimo de mujeres. Por ejemplo, en *Marruecos*, deben proporcionarse salas de lactancia cuando haya más de 50 mujeres empleadas¹³⁰⁹. En *Costa Rica*, los empleadores que cuentan con más de 30 mujeres trabajando en sus instalaciones tienen la obligación de proporcionar una sala para que las madres puedan amamantar a sus hijos sin riesgo¹³¹⁰. La Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y la Confederación Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) (*Costa Rica*) señalan que, según la actividad de seguimiento del Defensor del Pueblo de Costa Rica, incluso en las instalaciones que tienen la obligación de proporcionar salas para la lactancia, este requisito no siempre se cumple en la práctica. En *Polonia*, los lugares de trabajo que emplean a más de 20 mujeres en un edificio durante un turno deben facilitar una sala con lugares para descansar en posición supina para las mujeres embarazadas o lactantes¹³¹¹. ***La Comisión observa que dichas medidas pueden causar problemas, ya que pueden crear desincentivos para que los empleadores contraten a mujeres, y dar lugar a que la responsabilidad del cuidado infantil recaiga únicamente sobre las mujeres***¹³¹². ***La Comisión alienta a los Gobiernos a aplicar disposiciones legales que contemplen las instalaciones para la lactancia o para el cuidado infantil para todas las trabajadoras asalariadas, también en las pequeñas y medianas empresas (pymes).***

652. La facilitación de instalaciones para la lactancia puede plantear problemas en la práctica, incluso cuando se ha adoptado una legislación apropiada. Por ejemplo, la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y la Confederación Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) (*Costa Rica*) indican que, a pesar de la legislación vigente, la obligación de proporcionar salas de lactancia no se cumple en algunos casos. De manera análoga, la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC), la Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica (CGSLB) y la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) (*Bélgica*) indican que no siempre se facilitan lugares adecuados para el cuidado de los niños. La Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) y la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) (*Países Bajos*) señalan que a menudo se deniegan las instalaciones para la lactancia, y que en el lugar de trabajo no siempre hay salas de lactancia disponibles, lo que obliga a las mujeres a amamantar a sus hijos en zonas en las que no hay privacidad.

¹³⁰⁴ *Colombia* (Ley núm. 1823 de 2017 sobre las salas amigas de la familia lactante del entorno laboral).

¹³⁰⁵ *Ecuador* (art. 155 del Código del Trabajo y sus normas de aplicación (Decreto Ejecutivo núm. 718, de 6 de mayo de 1985)).

¹³⁰⁶ *El Salvador* (Decreto núm. 20/2018 sobre la Ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores).

¹³⁰⁷ *Guatemala* (art. 155 del Código del Trabajo).

¹³⁰⁸ *Arabia Saudita* (art. 159 de la Ley de Trabajo).

¹³⁰⁹ *Marruecos* (art. 162 del Código del Trabajo).

¹³¹⁰ *Costa Rica* (art. 100 del Código del Trabajo).

¹³¹¹ *Polonia* (art. 179 del Código del Trabajo y Reglamentación de 2 de septiembre de 1997 del Consejo de Ministros sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo).

¹³¹² Véase el cap. VII.

653. En relación con esto, la Comisión es consciente de que los empleadores pueden ser reacios a sufragar todo el costo de las instalaciones para el cuidado infantil, lo cual puede crear desincentivos para contratar a trabajadoras con hijos. La Comisión toma nota de que las instalaciones para la lactancia a menudo pueden proporcionarse sin costo alguno o a un bajo costo, inclusive en las pymes, ya que una instalación básica para la lactancia solo debe consistir en un espacio pequeño y limpio con una silla y una pantalla, una puerta o una cortina con fines de privacidad, y acceso a agua potable y a un medio para almacenar la leche materna extraída. La Comisión toma nota además de que los subsidios gubernamentales pueden desempeñar un papel clave al garantizar la facilitación de condiciones higiénicas adecuadas, en caso necesario¹³¹³. Por ejemplo, en la *Argentina*, se adoptó la Ley núm. 26.873 en 2013 a fin de promover la lactancia, que prevé el establecimiento de instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo con miras a la protección de las trabajadoras lactantes. La Ley prevé que los gastos que demande el cumplimiento de la ley deben ser atendidos con las partidas que al efecto destine el Ministerio de Salud de la Nación¹³¹⁴. ***La Comisión subraya la importancia de la financiación pública para ayudar a las pymes y a otras empresas, en caso necesario, a garantizar que todas las trabajadoras que necesitan instalaciones para la lactancia adecuadas e higiénicas se beneficien de ellas.***

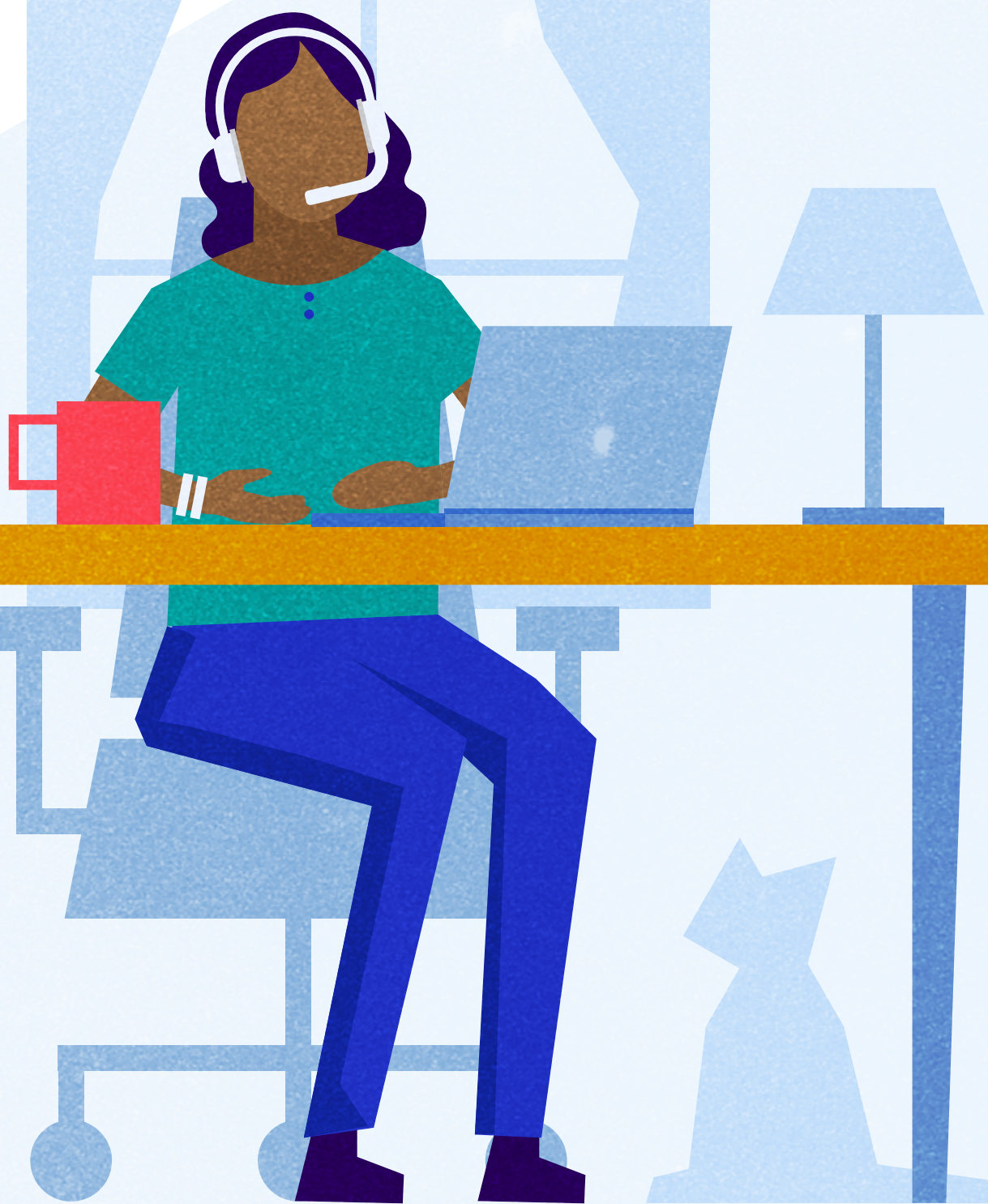
1313 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 109-110.

1314 *Argentina* (art. 5 de la Ley núm. 26.873 de 2013).



7

Conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares



Convenio núm. 156, artículo 4

Recomendación núm. 165, párrafo 17

654. La Comisión recuerda que uno de los objetivos del Convenio núm. 156 y de la Recomendación núm. 165 es promover la igualdad efectiva de oportunidades y de trato para los trabajadores con responsabilidades familiares mediante la adopción de medidas específicas que les permitan conciliar el trabajo con sus responsabilidades familiares. Estas medidas pueden aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales (artículo 9 del Convenio núm. 156 y párrafo 3 de la Recomendación núm. 165). La Comisión también recuerda que, si bien el Convenio no menciona las medidas que pueden adoptarse para apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares, la Recomendación ofrece orientaciones muy detalladas al respecto. En particular, los párrafos 17 a 23 sobre las condiciones de empleo y los párrafos 24 a 26 sobre los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar ofrecen ejemplos concretos de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y la vida familiar de los trabajadores con responsabilidades familiares. ***La Comisión considera que las disposiciones relativas a las modalidades de trabajo y las licencias, así como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, son componentes clave de un entorno de trabajo propicio que sirva de apoyo a la familia y al empleo a lo largo del ciclo de vida.***

655. En este capítulo se analizan las medidas adoptadas en la legislación y en la práctica por los Gobiernos y los interlocutores sociales a fin de garantizar que los trabajadores con responsabilidades familiares se beneficien de disposiciones adecuadas en materia de licencias, ordenación del tiempo de trabajo y otros medios de asistencia, incluidos los servicios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, de modo que no sean objeto de discriminación en el empleo y la ocupación a causa de sus responsabilidades familiares.

► 1. Tipos de licencia para atender a las responsabilidades familiares

656. Las Recomendaciones núms. 165 y 191 que los acompañan contienen disposiciones sobre diversos tipos de licencia, distintos de la licencia por maternidad, para atender las responsabilidades familiares. Se puede distinguir entre dos grandes tipos de licencia: por un lado, la licencia para el cuidado de los hijos hasta cierta edad, en particular la licencia de maternidad¹³¹⁵ y la licencia parental, y, por otro, la licencia para el cuidado de familiares a corto y largo plazo en caso de enfermedad de personas a cargo, incluidos los hijos¹³¹⁶. La Comisión observa que, desde la publicación del Estudio General de 1993 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, han surgido como nuevas tendencias en muchos países otros tipos de licencias para ayudar a cumplir con las responsabilidades familiares, como la licencia de paternidad y la licencia de adopción.

657. Los tipos de licencia previstos en las Recomendaciones núms. 165 y 191 tienen por objeto ayudar a conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares de las madres y los padres a lo largo de su vida laboral para ayudarles a compaginar ambas responsabilidades. Si estas políticas de licencias están bien diseñadas, y se distribuyen de forma equitativa entre los trabajadores y las trabajadoras, pueden contribuir a transformar los roles de género tradicionales en relación con los cuidados, reduciendo así la discriminación de género en el lugar de trabajo, de conformidad con el Convenio núm. 111. La Comisión considera que las políticas de licencias contribuyen a abordar la discriminación indirecta y a mejorar la igualdad de género.

1.1. Licencia parental

[Recomendación núm. 165](#), párrafos 22, 1) y 2)

[Recomendación núm. 191](#), párrafos 10, 3) y 4)

658. Las Recomendaciones núms. 165 y 191 instan a que la licencia parental esté a disposición de cualquiera de los progenitores durante un periodo inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él. Si bien la licencia de maternidad tiene por objeto proteger a las mujeres trabajadoras durante el embarazo y la recuperación del parto, la licencia parental consiste en un permiso de duración relativamente largo al que pueden acogerse uno o ambos progenitores y que les permite cuidar de un bebé o un niño pequeño durante un periodo de tiempo determinado. Tanto la Recomendación núm. 165 como la Recomendación núm. 191 ofrecen flexibilidad, ya que prevén que las condiciones de la licencia parental se determinen a nivel nacional.

659. La Comisión observa que la legislación de un número creciente de países prevé la licencia parental¹³¹⁷. Sin embargo, los sistemas de licencia parental difieren significativamente de un país a otro. En particular, se observan diferencias importantes en las condiciones de elegibilidad, la duración, el nivel o la ausencia de prestaciones monetarias, las fuentes de financiación y la flexibilidad en la transferibilidad de la licencia entre los progenitores.

660. En Europa y Asia Central, casi todos los padres o madres potenciales (98,3 por ciento) tienen derecho legal a una licencia parental, con la excepción de solo cuatro países (*Bosnia y*

¹³¹⁵ La licencia de maternidad y la licencia de adopción se analizan detenidamente en las secciones 2.1 del cap. VI y 1.4 del cap. VII.

¹³¹⁶ La Recomendación núm. 165, párr. 23, 1) y 2), prevé la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de un hijo a cargo o de enfermedad de otro miembro de su familia directa que necesite su cuidado o sostén.

¹³¹⁷ Por ejemplo, *Armenia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Chad, Chile, Cuba, Chipre, Ecuador, Egipto, España, Federación de Rusia, Francia, Grecia, Hungría, Israel, Italia, Japón, Jordania, Kazajistán, Kirguistán, Marruecos, Mongolia, Noruega, San Marino, Tayikistán, Türkiye, Turkmenistán, Ucrania y Uzbekistán*. Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 151.

Herzegovina, Georgia, Mónaco y Suiza). En las Américas, solo en cinco de los 34 países (*Chile, Cuba, Ecuador, Estados Unidos de América y Canadá*) la legislación contempla el derecho legal a la licencia parental. En los Estados Árabes, este derecho legal solo está recogido en la legislación de *Bahrein, los Emiratos Árabes Unidos, Jordania y la República Árabe Siria*. En África, la licencia parental solo existe en *Angola, Burkina Faso, Chad, Egipto y Marruecos*. En Asia y el Pacífico, el derecho legal a la licencia parental rara vez está previsto en las legislaciones nacionales, y solo existe en *Australia, el Japón, Maldivas, Mongolia, Nueva Zelandia y la República de Corea*¹³¹⁸.

661. En algunos países, el concepto de licencia parental es más amplio e incluye tanto la licencia de maternidad como la de paternidad¹³¹⁹. En estos países, la licencia parental suele incluir periodos obligatorios de licencia postnatal específicos para las mujeres. A este respecto, es importante recordar la diferencia entre los periodos de licencia parental y los de licencia de maternidad, siendo esta última la que protege a la madre por el hecho biológico del embarazo y el parto¹³²⁰. Esta distinción puede implicar diferencias en la concesión de prestaciones remuneradas, las fuentes de financiación, los requisitos de acceso y la cobertura de la atención de salud durante la licencia.

Cobertura

662. Las Recomendaciones núms. 165 y 191 abarcan todas las categorías de trabajadores en todas las ramas de actividad económica. Sin embargo, algunas categorías de trabajadores pueden seguir estando excluidas de la licencia parental legal o no cumplir los requisitos para acogerse a ella, como los trabajadores que no tienen una «relación de trabajo típica» y los trabajadores por cuenta propia. Además, la informalidad generalizada de los trabajadores en muchos países en desarrollo y emergentes hace que, en la práctica, los progenitores tengan dificultades para acceder a la licencia parental. Del mismo modo, los trabajadores con estructuras familiares no tradicionales pueden quedar excluidos del ámbito de aplicación de la licencia parental legal¹³²¹. A este respecto, la Comisión observa que algunos Gobiernos han facilitado información sobre el alcance de la licencia parental para los trabajadores en estas situaciones.

663. La Comisión también ha observado algunos avances positivos relacionados con la extensión de la licencia parental. Por ejemplo, en el *Japón*, la Comisión ha tomado nota de que, como resultado de las enmiendas de 2017 a la Ley de Licencias para el Cuidado de los Niños y Atención a las Familias, se ha introducido un conjunto de nuevos derechos de licencia para los trabajadores regulares y no regulares. Estos últimos tienen ahora derecho a solicitar una prórroga del periodo de excedencia por cuidado de hijos hasta que el niño cumpla 2 años, en los casos en que el niño no pueda acudir a una guardería o a un jardín de infancia¹³²².

664. En algunos países, los trabajadores por cuenta propia también tienen derecho a una licencia parental. Por ejemplo, en *Croacia*, la Ley de Prestaciones de Maternidad y Paternidad prevé en su artículo II la posibilidad de una licencia parental para los trabajadores por cuenta propia. En *Dinamarca y Noruega*, la licencia parental también está disponible para los trabajadores por cuenta propia si cumplen los requisitos, y los progenitores desempleados pueden solicitar las prestaciones económicas relacionadas con la licencia parental si han estado asegurados¹³²³.

1318 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 151.

1319 Por ejemplo, *Canadá* (permiso parental ampliado), *Francia, Islandia, Luxemburgo, Portugal y Suecia*.

1320 Véase también el cap. VI, sección 2.1 «Licencia de maternidad» de este estudio general.

1321 Por ejemplo, las familias con progenitores solteros o del mismo sexo, las familias con hijos adoptados o acogidos, familias con padres que viven en hogares diferentes, las familias con padrastrros y las familias con otros parientes que viven juntos. Véase más en Natalie Picken y Barbara Janta, [Leave policies and practice for non-traditional families](#), Plataforma Europea para la Inversión en la Infancia (EPIC), junio de 2019, 3.

1322 CEACR, Convenio núm. 156: *Japón*, observación y solicitud directa, 2020.

1323 *Dinamarca* (Ley de Maternidad modificada por la Ley 343 de 2022); *Noruega* (art. 14 de la Ley de Seguridad Social).

665. Además de los padres biológicos, en algunos países existe una licencia parental para otras personas que cuidan de los niños. Por ejemplo, en *Armenia* existe una licencia para el cuidado de un niño menor de 3 años a petición de la madre (o madrastra), el padre (o padrastro) o el tutor que lo cuida¹³²⁴. En *Nueva Zelandia*, los cuidadores principales que son madres u otras personas que asumen la responsabilidad principal permanente del cuidado y la manutención de los hijos tienen derecho a una licencia parental¹³²⁵. En *Chile* y *Chequia*, la licencia parental también está disponible para los tutores legalmente designados¹³²⁶.

666. Sin embargo, la Comisión observa que, aunque las Recomendaciones núms. 165 y 191 indican que cualquiera de los progenitores debería tener derecho a una licencia parental, en algunos países el derecho a la licencia parental está limitado a las mujeres (también llamada licencia no remunerada para cuidar a los hijos). Por ejemplo, en *Bahrein*, *Egipto* y *Omán*, solo las trabajadoras tienen derecho a una licencia especial sin retribución durante un máximo de dos años para cuidar de sus hijos¹³²⁷. En *Tayikistán*, las mujeres pueden acogerse a una licencia parental hasta que sus hijos cumplan 3 años¹³²⁸. En *Angola*, las cuatro semanas de licencia complementaria no remunerada solo están disponibles para las mujeres¹³²⁹.

667. En muchos países, la licencia parental no está disponible para los progenitores del mismo sexo, y el acceso a dicha licencia suele depender de si las parejas del mismo sexo tienen otros derechos legales, como el de ser padres legales de un niño. A nivel mundial, los padres del mismo sexo solo tienen derecho a solicitar una licencia parental en 25 de los 68 países en los que existe el derecho a la licencia parental¹³³⁰. En *Australia*, en virtud de la Ley de la Licencia Parental Remunerada de 2010, la licencia parental está a disposición de los padres y las parejas que trabajen y que reúnan los requisitos necesarios, incluidos los padres adoptivos y los padres de parejas del mismo sexo. En otros países, como *Bélgica*, *Francia*, *Islandia*, *Noruega*, *Países Bajos*, *Portugal* y *Suecia*, la licencia parental está disponible independientemente de la composición de género de los progenitores o de su estado matrimonial. En *Dinamarca*, la nueva normativa que entrará en vigor en enero de 2024 establece disposiciones más flexibles para las familias con padres del mismo sexo, ya que podrán compartir la licencia parental con hasta cuatro progenitores¹³³¹. **La Comisión alienta a los Estados Miembros a que adopten medidas para ampliar la cobertura de la licencia parental remunerada a todos los padres que trabajan, independientemente del sexo o de la composición de la familia, en particular teniendo en cuenta categorías específicas de trabajadores, como los trabajadores mal remunerados, los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores por cuenta propia, que a menudo están menos protegidos y pueden quedar excluidos del derecho legal a la licencia parental remunerada o no pueden cumplir las condiciones para tener derecho a las respectivas prestaciones monetarias.**

Elegibilidad

668. La Comisión observa que, en algunos países, el derecho a acogerse a una licencia parental está sujeto a un periodo de empleo cualificado o a otros requisitos. Por ejemplo, en *Albania*, *Australia*, *Bulgaria* y *Francia*, los trabajadores deben haber trabajado durante al menos un año en el momento del nacimiento del niño para tener derecho a la licencia parental.

1324 *Armenia* (art. 173 del Código del Trabajo).

1325 *Nueva Zelandia* (arts. 7 y 8 de la Ley de Permiso Parental y Protección del Empleo).

1326 *Chile* (art. 197 bis del Código del Trabajo) y *Chequia* (art. 197 del Código del Trabajo).

1327 *Bahrein* (art. 94 de la Ley del Trabajo núm. 12 de 2003), *Egipto* (art. 53, 3) de la Ley de la Función Pública), y *Omán* (art. 72, 2) de la Ley del Niño núm. 12 de 1996).

1328 *Tayikistán* (art. 165, v) del Código del Trabajo).

1329 *Angola* (art. 248 de la Ley General del Trabajo).

1330 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 166.

1331 *Dinamarca* (Ley de Maternidad modificada por las Leyes 343 de 22 de marzo de 2022 y 879 de 21 de junio de 2022).

En *Islandia* y *Nueva Zelandia*, los trabajadores tienen derecho a una licencia parental si han estado empleados por el mismo empleador durante al menos seis meses consecutivos¹³³². En *Noruega*, además de haber estado empleados durante al menos seis meses, los progenitores deben haber ganado al menos el 50 por ciento de la prestación básica de seguridad social durante el año anterior¹³³³. En *Portugal* se exige un mínimo de seis meses de cotización al régimen de seguridad social¹³³⁴.

669. En otros países, la licencia parental solo puede tomarse en un número limitado de ocasiones. Por ejemplo, en *Bahrein*, la licencia parental puede tomarse hasta tres veces durante el periodo de servicio, mientras que en *Egipto* el derecho a la licencia parental no puede utilizarse más de dos veces durante el periodo de servicio¹³³⁵.

670. La Comisión alienta a los Estados Miembros a establecer condiciones de elegibilidad para el derecho a la licencia parental que garanticen una amplia cobertura de los trabajadores con hijos a cargo. Destaca que el derecho a la licencia parental no debería limitarse a un número determinado de ocasiones y debería estar disponible de forma equitativa para todos los progenitores.

Duración

671. En las Recomendaciones núms. 165 y 191 no se establece ninguna duración específica de la licencia parental, que debe determinarse a nivel nacional por vía legislativa, mediante convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales o mediante una combinación de tales medidas.

672. Según un estudio de la OIT, la duración media de la licencia parental es de 103,5 semanas (casi 2 años) en los 68 países en los que este derecho legal está recogido en la legislación¹³³⁶. La Comisión saluda la reciente tendencia de muchos países a aumentar la duración de la licencia parental. Por ejemplo, las leyes recientes del *Canadá* y *Cuba* han aumentado la duración de la licencia parental de 37 a 69 semanas y de 39 a 52 semanas (un año), respectivamente. Además, en el *Ecuador* se han introducido por primera vez 39 semanas de licencia parental. La duración de la licencia parental también se ha duplicado en *Australia*, hasta un total de 104 semanas, de las cuales 18 se remuneran a razón del salario mínimo federal. De modo similar, la duración de la licencia parental para las familias se incrementó en 2019 en la *República de Corea* de 52 a 104 días. En *Nueva Zelandia*, la licencia parental remunerada pasó de 39 a 26 semanas en 2020. Otros ejemplos de países en los que la duración de la licencia parental ha aumentado considerablemente son *Bélgica*, *Cuba*, *Dinamarca*, *Estonia* y *Grecia*¹³³⁷.

673. También es posible adoptar normas a nivel nacional sobre el modo de disfrutar de la licencia parental. En *Portugal*, la licencia parental puede disfrutarse durante 3 meses a tiempo

1332 *Islandia* (art. 24 de la Ley de Licencia de Maternidad, Paternidad y Parental) y *Nueva Zelandia* (Ley de Permiso Parental y Protección del Empleo de 1987).

1333 *Noruega* (art. 14 de la Ley de la Seguridad Social).

1334 *Portugal* (Ley 4/2007 modificada por la Ley 83-A/2013).

1335 *Bahrein* (art. 34 de la Ley del Trabajo núm. 36, de 2012) y *Egipto* (art. 94 de la Ley del Trabajo núm. 12, de 2003 y art. 72, 2) de la Ley del Niño núm. 12, de 1996).

1336 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 33 y 152. En 40 de estos 68 países, la duración de la licencia parental es superior a un año, por ejemplo, en *Armenia*, *Azerbaiyán*, *Australia*, *Egipto*, *Israel*, *Japón*, *Kirguistán*, *Mongolia* y *República de Corea*.

1337 En *Bélgica*, antes de 2021 cada progenitor tenía derecho a 17 semanas y, desde 2021, cada uno tiene derecho a 4 meses más 1 año de crédito de tiempo. De modo similar, en *Dinamarca*, antes se concedían 32 semanas a ambos progenitores; desde 2021, cada uno tiene 32 semanas. En *Cuba*, la licencia parental se amplió de 39 a 52 semanas en 2021. En *Estonia*, antes de 2021 ambos progenitores tenían derecho a 36 semanas, mientras que desde entonces la duración se ha ampliado a 156 semanas (hasta que el niño cumple 3 años, para ambos progenitores). En *Grecia*, la licencia parental total no remunerada era de 34 semanas. Desde 2021, la duración total de la licencia parental es de 51 semanas, con solo 4 semanas no remuneradas. Véase OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 155.

completo; durante 12 meses a tiempo parcial por la mitad de la jornada laboral normal a tiempo completo; en periodos intercalados de licencia parental ampliada y de trabajo a tiempo parcial durante los cuales la duración total de la ausencia y la reducción del tiempo de trabajo es igual a un periodo normal de tres meses de trabajo; y en ausencias interpoladas del trabajo de una duración igual a un periodo normal de tres meses de trabajo, según lo establecido en los convenios colectivos¹³³⁸. En *Chile*, la licencia parental tiene una duración de 12 semanas y puede ampliarse a 18 semanas por la mitad de la jornada laboral¹³³⁹. En *Croacia*, la licencia parental remunerada puede durar entre 8 y 30 meses, según el número de hijos¹³⁴⁰.

674. Al mismo tiempo, la duración de la licencia parental se ha reducido en otros países, en algunos casos mediante la concesión de derechos de menor duración, pero mejor remunerados, lo que puede favorecer la vuelta al trabajo de las mujeres. En 2019, el sistema de licencia parental se reformó en *Suecia* con una reducción del derecho de licencia de 80 a 68 semanas, con 56 semanas remuneradas al 80 por ciento de los ingresos anteriores y 12 semanas remuneradas con una cuantía fija¹³⁴¹.

675. La Comisión observa que, en algunos países, los largos periodos de licencia parental tienen por objeto apoyar la prestación de cuidados parentales a los niños, reduciendo así la necesidad de servicios de cuidados infantiles o abordando la falta de dichos servicios, en particular para los niños de corta edad, para los que dichos servicios pueden ser relativamente caros o no estar disponibles. En *Chequia*, la licencia parental es de tres años para cada progenitor, uno de los periodos más largos del mundo. Sin embargo, no existen servicios públicos de asistencia a la infancia hasta los dos años y el derecho a la licencia parental actúa como sustituto de los servicios públicos de cuidados infantiles¹³⁴².

676. Teniendo en cuenta el importante papel que desempeña la licencia parental para ayudar a los progenitores a cumplir la función esencial de cuidado en la familia y en la sociedad, la Comisión saluda el establecimiento por ley de una duración mínima de dicha licencia. Saluda además las disposiciones flexibles establecidas en la legislación de algunos países, en virtud de las cuales se ofrecen diferentes opciones para que los progenitores combinen la licencia parental con el trabajo a tiempo parcial, y para que se acojan a la licencia en diferentes periodos.

Distribución de los periodos de licencia parental

677. La Comisión toma nota de los resultados de investigaciones realizadas, especialmente en lo que se refiere a los países desarrollados, que sugieren que, aunque la licencia parental es un permiso al que pueden acogerse ambos progenitores, en la práctica las mujeres son las que se acogen a ella mayoritariamente¹³⁴³. El reparto desigual de las responsabilidades familiares puede tener un impacto negativo, como el agotamiento entre las madres trabajadoras, con el riesgo de que abandonen su trabajo como consecuencia. De estudios realizados al respecto se desprende que, cuando los padres se acogen a ella, la licencia parental reduce el estado de agotamiento entre las madres trabajadoras y se incentiva a los hombres a asumir una mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado a largo plazo, contribuyendo con ello a cambiar los roles de género asignados¹³⁴⁴.

1338 *Portugal* (art. 51 del Código del Trabajo).

1339 *Chile* (arts. 197 bis y 200 del Código del Trabajo).

1340 *Croacia* (art.14 de la Ley de Licencia de Maternidad y Parental de 2008).

1341 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 154.

1342 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 157.

1343 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 154. Véase, asimismo CEACR, Observación general relativa al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), 2020.

1344 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 154-155.

678. Además, el acceso tanto de las mujeres como de los hombres a prestaciones adecuadas de licencia parental y a servicios de educación y atención infantil es esencial para garantizar la seguridad de los ingresos y el bienestar de las familias con hijos. Invertir en servicios de cuidado infantil, licencia parental y prestaciones por hijo a cargo puede redundar tanto en beneficio de los objetivos de desarrollo infantil como de la autonomía económica de las mujeres¹³⁴⁵.

679. La Comisión saluda la tendencia positiva de alentar a los padres a recurrir a la licencia parental mediante el ejercicio de sus propios derechos de licencia parental remunerada sobre la base de «utilízala o piérdela». La Comisión señala asimismo que la Directiva 2019/1158 de la Unión Europea ha reforzado el derecho en vigor a cuatro meses de licencia parental haciendo que dos de los cuatro meses no puedan transferirse de un progenitor a otro¹³⁴⁶. Los progenitores también pueden tener derecho a modalidades de licencia flexibles, como la licencia a tiempo parcial.

680. En *Suecia*, la «prima por igualdad de género» ofrece un incentivo económico para que los progenitores compartan la licencia parental de forma más equitativa. Cada progenitor recibe una cantidad diaria por cada día de licencia que se toma, equivalente en ambos casos, con un límite máximo¹³⁴⁷. En *Alemania*, el derecho a una licencia parental de 12 meses se amplía a 14 meses si ambos progenitores se toman al menos 2 meses de licencia parental remunerada¹³⁴⁸. En *Italia*, cada progenitor tiene derecho a seis meses de licencia parental como derecho individual e intransferible¹³⁴⁹. El sistema de licencia parental en *Francia* se reformó en 2014 para ofrecer incentivos a la participación de los hombres. Para los progenitores de los hijos, la licencia parental, que actualmente es de seis meses, puede prorrogarse de seis meses más si el beneficiario es el segundo progenitor. La licencia está disponible durante tres años¹³⁵⁰. En el *Japón* y la *República de Corea*, la legislación da derecho a cada progenitor a un año de licencia parental remunerada e intransferible¹³⁵¹. **La Comisión considera que la licencia parental compartida de forma equitativa es una herramienta transformadora que mejora la igualdad de género en el trabajo¹³⁵². A este respecto, la Comisión subraya que la expectativa de que el cuidado de los niños sea proporcionado exclusivamente por la madre, y por el padre solo en determinadas situaciones, como la enfermedad o el fallecimiento de la madre, tiene el efecto de reforzar los estereotipos relativos a las funciones asignadas en relación con las responsabilidades familiares.**

681. La Comisión observa, a partir de la información proporcionada por los interlocutores sociales, que, aunque se han tomado medidas para ampliar la licencia parental a otros cuidadores además de la madre, lo cierto es que la proporción de licencia parental a la que se acogen los padres es baja. La Cámara Federal del Trabajo (BAK) (*Austria*) indica que, aunque la licencia parental está disponible para ambos progenitores, solo se acoge a ella el 13 por ciento de los padres debido a la falta de incentivos económicos y a la posible pérdida de ingresos. Del mismo modo, la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior

1345 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 100.

1346 [Directiva \(UE\) 2019/1158](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

1347 *Suecia* (arts. 5-8 de la Ley de Licencia Parental).

1348 *Alemania* (art. 1, 4) de la Ley de Subsidios y Licencias Parentales).

1349 *Italia* (art. 32 del Decreto Legislativo núm. 151 de 2001).

1350 *Francia* (Ley núm. 873 de 2014 para la Igualdad Real entre Mujeres y Hombres).

1351 *Japón* (Ley de bienestar de los trabajadores que cuidan de los hijos u otros familiares, modificada por la Ley núm. 14 de 2017) y *República de Corea* (art. 19 de la Ley de igualdad de empleo y apoyo a la conciliación laboral y familiar).

1352 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 170.

(Akava) y la Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK) (*Finlandia*) informan de que las mujeres siguen siendo las que más se acogen a la licencia parental. La Unión General de Trabajadores indica que en *España* solo un tercio de los hombres se acoge a la excedencia para el cuidado de los hijos.

682. En algunos países se ha observado una evolución positiva en el reparto más equitativo de las responsabilidades familiares. Por ejemplo, en *Islandia*, *Portugal* y *Suecia*, alrededor del 45 por ciento de los beneficiarios de la licencia parental son hombres, frente a una media mundial de solo el 20 por ciento. En *Australia*, *Chile* y *Nueva Zelanda*, menos de uno de cada cien beneficiarios de la licencia parental remunerada es un hombre¹³⁵³.

683. La Comisión llama la atención de los Estados Miembros sobre la importancia de adoptar medidas para promover la distribución de las licencias entre hombres y mujeres en igualdad de condiciones y de incentivar a los hombres para que hagan uso de sus derechos de licencia parental con el fin de garantizar una auténtica igualdad de oportunidades y de trato. Además, la Comisión recuerda la importancia de garantizar que las familias monoparentales tengan derecho a toda la duración de la licencia parental, incluidos los periodos normalmente asignados al otro progenitor. La Comisión alienta además a los Estados Miembros a que intensifiquen sus esfuerzos para alentar a los hombres a ejercer su derecho a la licencia parental mediante la educación, la sensibilización y la formación, así como a través otras medidas innovadoras para eliminar los estereotipos discriminatorios.

Adecuación de las prestaciones monetarias por licencia parental y fuente de financiación

684. En 46 de los 68 países en los que existe un derecho legal a la licencia parental, se conceden prestaciones monetarias¹³⁵⁴, y en 21 países la licencia parental no es remunerada¹³⁵⁵. Las prestaciones monetarias por licencia parental suelen concederse a través de los sistemas de protección social¹³⁵⁶. En algunos países, la licencia parental está financiada conjuntamente por los regímenes de responsabilidad de los empleadores y los sistemas de protección social, o los empleadores son los únicos responsables de pagar las prestaciones monetarias de la licencia parental¹³⁵⁷. En los países con licencia parental remunerada, el nivel de las prestaciones monetarias puede determinarse como un porcentaje de los ingresos anteriores, con o sin un límite máximo¹³⁵⁸. En otros países se conceden prestaciones de cuantía fija¹³⁵⁹. En la *Federación de Rusia*, las prestaciones monetarias ascienden al 40 por ciento de los ingresos anteriores¹³⁶⁰. En *Chile*, las prestaciones por licencia parental ascienden al 100 por ciento de los ingresos anteriores durante 12 semanas o al 50 por ciento de los ingresos durante 18 semanas si el progenitor vuelve a trabajar a tiempo parcial¹³⁶¹. En *Grecia*, se paga una prestación de cuantía fija durante dos meses y el 100 por ciento de los ingresos anteriores durante 3,6 meses¹³⁶².

1353 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 170.

1354 Por ejemplo, *Armenia*, *Azerbaiyán*, *Belarús*, *Canadá*, *Chile*, *Cuba*, *Emiratos Árabes Unidos*, *Japón*, *Kazajistán*, *Kirguistán*, *República de Corea*, *Tayikistán* y *Ucrania*.

1355 Por ejemplo, *Angola*, *Chad*, *Ecuador*, *Egipto*, *Estados Unidos de América*, *Jordania*, *Marruecos* y *Türkiye*.

1356 Por ejemplo, *Australia*, *Austria*, *Azerbaiyán*, *Belarús*, *Bélgica*, *Bulgaria*, *Canadá*, *Chile*, *Cuba*, *Eslovenia*, *Federación de Rusia*, *Finlandia*, *Francia*, *Hungría*, *Irlanda*, *Islandia*, *Italia*, *Kazajistán*, *Lituania*, *Montenegro*, *Polonia*, *Portugal*, *República de Moldova*, *Serbia*, *Suecia*, *Tayikistán* y *Turkmenistán*.

1357 Por ejemplo, *Grecia*, *Emiratos Árabes Unidos* y *Uzbekistán*.

1358 Por ejemplo, *Alemania*, *Chile*, *Croacia*, *Cuba*, *Dinamarca*, *Emiratos Árabes Unidos*, *Estonia*, *Federación de Rusia*, *Finlandia*, *Hungría*, *Japón*, *Kazajistán*, *Polonia*, *República de Corea* y *República de Moldova*.

1359 Por ejemplo, *Armenia*, *Azerbaiyán*, *Bélgica*, *Bulgaria*, *Chequia*, *Eslovaquia*, *Francia*, *Kirguistán* y *Turkmenistán*.

1360 *Federación de Rusia* (art. 15 de la Ley Federal de Prestaciones Estatales a los Ciudadanos con Hijos 81-FZ de 1995).

1361 *Chile* (art. 197 bis del Código del Trabajo).

1362 *Grecia* (art. 28 de la Ley 4808/2021).

685. En algunos países, la licencia parental se divide en periodos remunerados y no remunerados. En *Australia*, por ejemplo, la licencia parental tiene dos componentes: una licencia no remunerada de hasta 12 meses y una licencia remunerada según el salario mínimo nacional de hasta 20 semanas¹³⁶³. En *Tayikistán*, la licencia parental remunerada está disponible hasta que los niños alcanzan la edad de 18 meses, seguida de una licencia no remunerada hasta los 3 años de edad¹³⁶⁴. En *Islandia*, se paga una cuantía fija durante 12 meses y posteriormente existe la posibilidad de acogerse a una licencia no remunerada de 4 meses¹³⁶⁵.

686. La Comisión saluda el aumento de las prestaciones por licencia parental en algunos países. Por ejemplo, en la *República de Corea*, la tasa media de sustitución de ingresos para las 52 semanas de licencia parental ha aumentado del 40 al 58 por ciento¹³⁶⁶. Los demás países en los que se han incrementado las prestaciones monetarias por licencia parental se encuentran en Europa y Asia Central¹³⁶⁷. En los *Estados Unidos de América*, la Ley de Licencia Remunerada para los Trabajadores Federales (FEPLA), de octubre de 2020, prevé 12 semanas de licencia parental remunerada a los trabajadores federales cubiertos en relación con el nacimiento o la colocación (con fines de adopción o de cuidado tutelar) de un niño que tenga lugar el 1º de octubre de 2020 o con posterioridad a esa fecha. Sin embargo, la Comisión observa que, aunque las tasas de sustitución de ingresos más elevadas suelen ir asociadas a una mayor tasa de utilización por parte de los padres, las prestaciones monetarias por licencia parental¹³⁶⁸ solo superan los dos tercios de los ingresos anteriores en nueve países, en los que solo vive el 0,9 por ciento de los padres potenciales¹³⁶⁹.

687. La Comisión toma nota de la indicación de Business New Zealand y del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda de que el aumento de las prestaciones durante la licencia parental contribuiría a mejorar la igualdad de género y el reparto de las responsabilidades del cuidado de los hijos. Por otra parte, la LO añade que, además de los regímenes de seguridad social y de asistencia para financiar la licencia parental, en *Suecia* los empleadores pueden pagar una remuneración acordada colectivamente a los progenitores que se han acogido a la licencia con el fin de aumentar sus ingresos y proporcionar un incentivo para acogerse a la licencia parental.

688. *Aunque las Recomendaciones núms. 165 y 191, así como otras normas de la OIT sobre seguridad social y protección de la maternidad, no establecen ningún punto de referencia para el nivel de las licencias parentales, la Comisión observa que la práctica demuestra que las licencias parentales no remuneradas o mal remuneradas contribuyen a desvalorizar aún más el trabajo de cuidados no remunerado y promueven la distribución desigual del cuidado de los niños dentro del hogar*¹³⁷⁰. *La Comisión subraya la importancia de que los sistemas de seguridad social proporcionen prestaciones monetarias a un nivel suficiente para garantizar la seguridad de los ingresos de los padres durante la licencia parental. La Comisión toma nota de que unas prestaciones monetarias adecuadas parecen alentar, en particular, a los padres empleados y a los segundos padres a tomar la licencia parental, lo que da lugar a una mejor distribución de las responsabilidades familiares y promueve la igualdad de género.*

1363 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 160.

1364 *Tayikistán* (art. 165 del Código del Trabajo).

1365 *Islandia* (art. 24, sección VII, de la Ley de Licencia de Maternidad/Paternidad y Parental).

1366 *República de Corea* (art. 19 de la Ley de igualdad de empleo y apoyo a la conciliación laboral y familiar, en su versión enmendada por la Ley 16557 de 2019 y el art. 70 de la Ley del Seguro de Empleo).

1367 Por ejemplo, *Armenia, Croacia, Eslovenia, Estonia, Grecia, Irlanda, Kazajistán y Rumanía*.

1368 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 61; OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 125-126.

1369 En *Serbia, Finlandia y Rumanía*, las prestaciones monetarias por licencia parental ascienden, respectivamente, al 66,7, 70 y 85 por ciento de los ingresos anteriores. En *Chile, Croacia, Eslovenia, Luxemburgo y Montenegro*, las prestaciones monetarias por licencia parental se pagan al 100 por ciento de los ingresos anteriores.

1370 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 158.

1.2. Licencia en caso de enfermedad de un familiar

Permiso para ausentarse en caso de enfermedad de un familiar

Recomendación núm. 165, párrafo 23

689. El permiso para ausentarse en caso de enfermedad de un familiar es una licencia especial de corta duración a la que un trabajador puede acogerse en caso de fuerza mayor por razones familiares urgentes que hagan indispensable su presencia inmediata¹³⁷¹. Este tipo de licencia suele tener una duración media de entre dos y diez días al mes. Dependiendo de la legislación nacional, las siguientes contingencias pueden dar derecho a dicho permiso: accidentes de miembros de la familia inmediata del trabajador; enfermedad repentina de cualquier miembro de la familia inmediata del trabajador que requiera su asistencia o presencia, y la presencia del trabajador durante los nacimientos y fallecimientos de miembros de su familia inmediata.

690. La Comisión observa que los países han informado de la existencia de disposiciones legales relativas al permiso en caso de emergencia y que, en general, se concede con independencia del sexo del trabajador, por ejemplo, en *Arabia Saudita, Argelia, Bahrein, Bulgaria, Burundi, Ecuador, Egipto, Guatemala, Indonesia, Iraq, Nicaragua, Omán, Perú y República Dominicana*. La Comisión toma nota de que, en *Australia*, el artículo 96 de la Ley de Trabajo Equitativo de 2009 da derecho a los trabajadores asalariados (que no sean trabajadores ocasionales) a diez días de permiso remunerado por cada año de servicio para cuidar de un miembro de su familia inmediata o de su hogar que requiera cuidados o apoyo debido a una enfermedad personal, una lesión o una emergencia inesperada; el artículo 102 de la Ley da derecho al trabajador a dos días de permiso no remunerado para cuidar de un miembro de su familia inmediata o de su hogar que requiera cuidados o apoyo debido a una enfermedad personal, una lesión o una emergencia inesperada. En *Seychelles*, con arreglo al Reglamento del Empleo, los trabajadores tienen derecho a cuatro días de licencia remunerada por motivos humanitarios en un periodo de doce meses¹³⁷². En *Colombia*, el artículo 57,6) del Código Sustantivo del Trabajo prevé la licencia en caso de “calamidad doméstica”, que, tal como se definió en el Acuerdo núm. 2194 de 2003 de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, comprende el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o primer civil. La duración de la licencia no está especificada por la ley y depende de la normativa del lugar del trabajo o del acuerdo concluido con el empleador. Sin embargo, la decisión del Tribunal Constitucional núm. C-930 de 2009 exige que dicha licencia sea remunerada¹³⁷³.

691. Según estudios de la OIT¹³⁷⁴, 101 países prevén un permiso remunerado en caso de emergencia, entre ellos: *Argentina, Benin, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Camerún, Canadá, China, Colombia, Eslovaquia, Fiji, Hungría, Israel, Maldivas, Myanmar, Níger, Países Bajos, Pakistán, Perú, Senegal, Sudáfrica, Uganda y Viet Nam*. En 90 de los 101 países en los que existe un permiso remunerado en caso de emergencia, este está financiado por el empleador. Solo hay ocho países en los que el sistema de protección social ofrece prestaciones monetarias por permiso en caso de emergencia: *Alemania, Chile, Chequia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Luxemburgo y*

1371 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 185.

1372 *Seychelles* (Ley núm. 2 de 1995 sobre las Relaciones de Trabajo).

1373 La misma decisión indica asimismo en el párrafo 5.8.2 que la duración de dicha licencia debe establecerse de conformidad con «criterios de razonabilidad» que tenga en cuenta la gravedad de la emergencia doméstica y la posibilidad de conjurarla en determinado plazo estimado dependiendo del caso, la presencia o la ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador, así como el grado de la afectación del trabajo y de la empresa, y la posibilidad de reemplazar temporalmente al trabajador de que se trate.

1374 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 185-186.

Portugal. En Noruega y Singapur existe un sistema mixto en el que los empleadores y la seguridad social se encargan conjuntamente del pago de los permisos de emergencia.

692. La Comisión considera que el permiso para ausentarse en caso de enfermedad de un hijo a cargo, incluido el permiso en caso de emergencia, facilita la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares, ya que corresponde a una necesidad real de todos los trabajadores, independientemente de su situación familiar. La Comisión señala a la atención de los Estados Miembros la importancia de adoptar medidas para la concesión de permisos de emergencia remunerados a los trabajadores con responsabilidades familiares cuando tengan que cuidar de familiares que estén enfermos.

Licencia de larga duración para el cuidado de personas a cargo

693. Según investigaciones de la OIT¹³⁷⁵, la concesión de licencias por motivos familiares que van más allá de la crianza de los hijos se está generalizando como consecuencia del envejecimiento de la población, las transformaciones del mundo del trabajo, las crisis sanitarias, como la pandemia de COVID-19, y otros cambios sociales. Aunque la Recomendación núm. 165 prevé la concesión de licencias en caso de enfermedad de un familiar directo del trabajador, los instrumentos de la OIT no establecen ningún punto de referencia o parámetro para este tipo de permisos, por ejemplo, en relación con su duración, nivel de pago, financiación o condiciones de elegibilidad.

694. La licencia de larga duración para el cuidado de personas a cargo es un tipo especial de permiso al que tienen derecho los trabajadores por cuenta ajena para cuidar de un hijo con discapacidad o de familiares con dependencia funcional de larga duración.

695. La Comisión observa que la legislación de varios países prevé licencias no remuneradas por motivos familiares/personales de una duración que oscila entre los seis meses y los dos años¹³⁷⁶. La Comisión señala que, según investigaciones de la OIT, en todo el mundo solo hay 55 países en los que los trabajadores tengan derecho a una licencia por cuidados de larga duración¹³⁷⁷. En *Seychelles*, la licencia por cuidados de larga duración se financia hasta un límite (2 480 rupias de Seychelles al mes [193,27 dólares de los Estados Unidos]), y el empleador abona la diferencia entre las prestaciones previstas y el salario completo. En el *Ecuador*, la *República Islámica de Irán*, *Israel* y *Kirguistán*, los empleadores son los que pagan las licencias por cuidados de larga duración. En *Polonia*, la licencia por cuidados de larga duración está financiada a través de la seguridad social en los establecimientos con menos de 20 trabajadores y por los empleadores en los establecimientos con más de 20 trabajadores¹³⁷⁸.

696. En el *Japón*, la Ley de Permisos para el Cuidado de los Niños y la Atención a las Familias de 1995, modificada en 2017, establece que los trabajadores tienen derecho, por los familiares que reúnan los requisitos, a 93 días de licencia para el cuidado de larga duración durante su carrera, que pueden dividirse en un máximo de tres segmentos y se pagan al 67 por ciento de los ingresos anteriores¹³⁷⁹. Sin embargo, la sentencia núm. C-930 de 2009 de la Corte Constitucional exige que dichas licencias sean remuneradas. En *Guatemala*, de acuerdo con el artículo 59 del Acuerdo núm. 1090 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco

1375 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 34-150 y 179.

1376 Por ejemplo, *Bahamas*, *Burkina Faso*, *Honduras* y *Togo*.

1377 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 179.

1378 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 389-397.

1379 Shingou Ikeda, «Quitting Work for Elderly Care, and the Need for Family-care Leave», en *Japanese Journal of Labour Studies*, 52, núm. 4, 2010; «Family Care Leave and Job Quitting Due to Caregiving: Focus on the Need for Long-term Leave», *Japan Labour Review*, vol. 14, núm. 1, 2017. Las investigaciones basadas en estudios de casos en el Japón sugieren que este tipo de licencia funciona eficazmente para los cuidados terminales de corta duración, ya que permite que los trabajadores se tomen una licencia durante la fase aguda de la enfermedad o hacia el final de la vida de la persona beneficiaria de los cuidados.

de Seguridad Social, se pueden conceder licencias no remuneradas a los trabajadores del Instituto hasta por seis meses en casos de fuerza mayor o emergencia de carácter familiar.

697. Los cuidados de larga duración de los familiares con dependencia funcional de larga duración están planteando un mayor reto a medida que las sociedades envejecen. En su observación general de 2020 sobre el Convenio núm. 156, la Comisión expresó la esperanza de que, a la luz de las proyecciones demográficas que ponen de relieve el crecimiento de la tasa de dependencia de las personas mayores, se adopten más disposiciones que prevean una licencia con miras a facilitar la prestación de cuidados por los trabajadores a sus familiares de edad. Las necesidades de cuidados de larga duración pueden atenderse a través de los servicios de asistencia, pero lo más frecuente es que, a falta de estos servicios, sean cubiertas por los familiares de la persona necesitada de cuidados, y principalmente por las mujeres¹³⁸⁰. En consecuencia, para hacer frente a esas responsabilidades familiares, los familiares, en particular las mujeres, a menudo pasan de trabajar a tiempo completo a hacerlo a tiempo parcial, o dejan su empleo. Por lo tanto, es importante la introducción de la licencia para el cuidado de familiares directos de edad, como se pide en la Recomendación núm. 165, junto con la prestación de servicios de calidad, accesibles y asequibles en la comunidad para las personas de edad y las personas con discapacidad.

698. La Comisión alienta a los Gobiernos a que prevean, en consulta con los interlocutores sociales, el diseño de un sistema de licencias de cuidados de larga duración como un medio importante de apoyo a la continuidad del empleo, no solo de las mujeres, sino también de los hombres que están estrechamente involucrados en las tareas de cuidado. A este respecto, la Comisión considera que podrían tenerse en cuenta: i) la garantía de que la duración de dicha licencia sea suficiente para proporcionar los cuidados necesarios a los miembros enfermos de la familia inmediata; ii) la provisión de pagos adecuados para garantizar la seguridad de los ingresos de los trabajadores que se acojan a dicha licencia, y iii) la posibilidad de respaldar el sistema de licencia de cuidados de larga duración con servicios sociales accesibles y de buena calidad para garantizar la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares.

1.3. Licencia de paternidad

699. Aunque ninguna de las normas examinadas contiene referencias explícitas a la licencia de paternidad, la Comisión ha observado un cambio positivo en los últimos años en las políticas de la licencia de paternidad como resultado de una transformación de los valores sociales y de los cambios demográficos. A este respecto, la Comisión recuerda que la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009 contiene una sección sobre el papel que desempeñan los hombres en la igualdad de género. La Resolución reconoce que la licencia de paternidad puede ayudar a los padres trabajadores a implicarse más en el cuidado de los hijos, contribuyendo así a romper con los estereotipos arraigados en la sociedad. La Resolución también pide a los Gobiernos que, junto con los interlocutores sociales, desarrollen políticas relacionadas para que puedan conciliarse mejor el trabajo y las responsabilidades familiares, incluidas las licencias parentales y/o de paternidad¹³⁸¹. Más recientemente, la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2021 ha reconocido la importancia de formular políticas de protección social con perspectiva de género, inclusive fomentando la seguridad de los ingresos durante la licencia de maternidad, de paternidad y la licencia parental, cuando proceda¹³⁸².

¹³⁸⁰ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 179.

¹³⁸¹ OIT, [Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, 2009, párrs. 6, 28 y 42.

¹³⁸² OIT, [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social \(seguridad social\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021, párr. 13, f).

700. La licencia de paternidad legal es un derecho que permite a los padres disfrutar de un breve periodo de excedencia inmediatamente después del nacimiento de un hijo. A menudo se asocia a la prestación de ayuda y apoyo a la madre y al recién nacido durante el periodo en torno al parto, además de permitir a los padres establecer un vínculo con el recién nacido y compartir el trabajo de cuidados no remunerado. Es distinta de la licencia parental descrita en los párrafos 658 a 688 de este estudio. Las políticas de la licencia de paternidad desafían directamente la norma social en muchos países de que las mujeres deberían ser las principales cuidadoras, dejando a los hombres como sostén de la familia. También desmitifican las falacias sobre el papel del padre como progenitor distante¹³⁸³.

701. La Comisión observa que, a pesar de la ausencia de disposiciones explícitas en las normas internacionales del trabajo que se examinan, existe una tendencia en un número cada vez mayor de países a introducir la licencia de paternidad remunerada. Según las estimaciones de la OIT en 2021, la licencia de paternidad está disponible en 115 países¹³⁸⁴. La Comisión observa que algunos Gobiernos informan sobre la licencia de paternidad establecida en la legislación, entre ellos los Gobiernos de *Arabia Saudita, Argelia, Burkina Faso, Colombia, Côte d'Ivoire, Chipre, Malí, Maldivas, Nicaragua, República Dominicana, Suriname y Suiza*. El Gobierno de *Jamaica* indica que están celebrándose discusiones para determinar la viabilidad de introducir una licencia de paternidad.

702. *La Comisión subraya la importancia de incluir a los padres trabajadores en las medidas relativas a licencia para el cuidado de los hijos, como la licencia de paternidad, que puede tener importantes repercusiones en el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y en la promoción de una auténtica igualdad de género en el empleo y la ocupación. Por lo tanto, la Comisión alienta a los Gobiernos a que adopten medidas integrales y coordinadas, en consulta con los interlocutores sociales, con miras a establecer en la legislación nacional un derecho legal a la licencia de paternidad remunerada.*

Duración

703. La licencia de paternidad es corta en todo el mundo, con nueve días (1,3 semanas) como media mundial, y con variaciones significativas de una región a otra. Por ejemplo, se concede un día de licencia de paternidad a los padres trabajadores en *Túnez*, dos días en *Indonesia*, tres días en *Panamá*, cinco días en *Fiji* y diez días en *Australia*. La Comisión toma nota de que algunos estudios de la OIT¹³⁸⁵ han constatado una tendencia positiva de aumento sustancial de la duración de la licencia de paternidad en varios países. Por ejemplo, la licencia de paternidad pasó de 3 a 14 días en el *Paraguay* en 2015; de 4 a 10 días en el *Perú* en 2018; de 3 a 13 días en el *Uruguay* en 2013, y de 8 días laborables a 2 semanas en *Colombia*. En 2012, el Gobierno de *Myanmar* amplió la duración de la licencia de paternidad de 6 a 15 días, pasando a ser la más larga de la región. En 2019, la duración de la licencia de paternidad en la *República de Corea* pasó de 3 días a 10 días no remunerados. En *Seychelles*, la duración de la licencia de paternidad también se incrementó de 4 a 10 días en 2018. En *Sudáfrica*, la licencia para los padres de niños recién nacidos se incrementó de 3 a diez 10 en 2018. Asimismo, la Comisión toma nota de la indicación de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA) (*Argentina*) en relación con el proyecto de ley «Cuidar en igualdad», que propone ampliar de 2 a 90 días la licencia de paternidad y la licencia para la pareja no embarazada¹³⁸⁶. En particular, la Comisión toma nota de que, en *España*, la licencia de paternidad se ha ampliado de 15 días a 16 semanas. Esta licencia se denomina ahora licencia por el nacimiento y el cuidado

1383 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 111

1384 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 110.

1385 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 114-115.

1386 *Argentina* (artículo 37, del proyecto de ley «Cuidar en Igualdad», ref. [INLEG-2022-43571696-APN-PTE](#)).

de un hijo «para el progenitor diferente de la madre biológica», y es de la misma duración que la licencia de maternidad, que ahora se denomina licencia por el nacimiento y el cuidado de un hijo «para la madre biológica» (artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores). Las 16 semanas consisten en una licencia remunerada e intransferible para cada progenitor, cuyas 6 primeras semanas deben tomarse inmediatamente después del nacimiento, sin interrupción y a tiempo completo, mientras que las 10 semanas restantes pueden tomarse según decidan los progenitores, en su totalidad o de forma escalonada, hasta que el niño cumpla 12 meses. La Comisión observa que 10 de los 27 Estados miembros de la Unión Europea cumplen con el derecho a diez días laborables de licencia de paternidad establecido en la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores¹³⁸⁷, que introduce el derecho a la licencia de paternidad para los padres o, en el caso y en la medida en que se reconozca en la legislación nacional, para los segundos progenitores equivalentes (artículo 4, 1) de la Directiva 2019/1158). La Directiva también establece que el derecho a la licencia de paternidad debe concederse con independencia del estado civil o familiar del trabajador, conforme se definen en el derecho nacional, y reconoce la competencia de los Estados miembros para definir el estado familiar y civil, así como para determinar quién puede ser considerado progenitor, madre y padre. En *Islandia*, los padres tienen derecho a seis meses de licencia de paternidad con el 80 por ciento de sus ingresos anteriores financiados a través de la seguridad social. En *Finlandia*, tienen derecho a 54 días con el 70 por ciento de los ingresos anteriores financiados a través de la seguridad social. En *Noruega*, los padres tienen derecho a 15 semanas con el 100 por ciento de su remuneración, o a 19 semanas con el 80 por ciento de su remuneración pagada a través de la seguridad social¹³⁸⁸. Investigaciones llevadas a cabo por la OIT han revelado que la licencia de paternidad no es una solución para promover el reparto equitativo de las responsabilidades familiares que funcione en todos los casos y, como el derecho a la licencia de paternidad es solo de unos pocos días en la mayoría de los países, es poco probable que esta política por sí sola suponga una gran diferencia en la transformación de los roles tradicionales de género. Sin embargo, al establecer un derecho legal a la licencia de paternidad, los Gobiernos, los trabajadores, los empleadores y las sociedades en su conjunto pueden afirmar públicamente que valoran el trabajo de cuidados tanto de las mujeres como de los hombres, lo que constituye un paso crucial para avanzar en la igualdad de género tanto en el trabajo como en el hogar¹³⁸⁹.

704. La Comisión también observa que en algunos países se ha dado un paso más al introducir la licencia de paternidad obligatoria en la legislación nacional. Algunos ejemplos son *Chile*, la *República Islámica del Irán*, *Italia* y *Luxemburgo*. En *Suriname*, los padres que trabajan tienen derecho a una licencia de paternidad de siete días, compuesta por tres días laborables a partir del día del parto, dos inmediatamente después de la finalización de la licencia de maternidad y dos que deben tomarse durante los cuatro primeros meses posteriores al parto, en consulta con el empleador (artículo 4, 1) y 2), de la Ley de Protección de la Maternidad). En *Francia*, 4 de los 25 días de la licencia de paternidad son obligatorios y deben disfrutarse durante el primer mes tras el nacimiento¹³⁹⁰. **La Comisión pide a los Gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores que intensifiquen sus esfuerzos para sensibilizar acerca las ventajas socioeconómicas de ofrecer una auténtica licencia de paternidad remunerada de duración suficiente como medio para ayudar a los trabajadores y las trabajadoras a conciliar su trabajo y sus responsabilidades familiares.**

1387 Por ejemplo, *Bélgica, Estonia, Italia, Luxemburgo y Suecia*.

1388 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 348.

1389 OIT, *Maternity and Paternity at work*, 60.

1390 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 135.

Fuente de financiación

705. La Comisión observa que los empleadores siguen siendo responsables individualmente del costo total de la licencia de paternidad en 61 de los 102 países en los que existe una licencia de paternidad remunerada¹³⁹¹, incluidos *Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Angola, Bahrein, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Djibouti, Ecuador, El Salvador, Etiopía, Guinea Ecuatorial, Fiji, Grecia, Iraq, Kenya, Macedonia del Norte, Maldivas, Malta, Nepal, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Rumania, Sudán del Sur y Türkiye*. En otros países se han introducido prestaciones económicas por licencia de paternidad financiadas por la seguridad social, como en *Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, España, Francia, Hungría, Italia, Polonia, Singapur, Timor-Leste y Viet Nam*. La Comisión toma nota de que, en 2022, el Gobierno de *Marruecos* otorgó a los funcionarios 15 días de licencia de paternidad remunerada¹³⁹². Señala asimismo que, de acuerdo con la Directiva (UE) 2019/1158, la licencia de paternidad se compensa al menos al nivel de la licencia por enfermedad. En *Australia*, el Gobierno federal paga 14 días de licencia de paternidad.

706. La Comisión también observa que las prestaciones monetarias de la licencia de paternidad pueden financiarse mediante una combinación de financiación colectiva y responsabilidad del empleador (sistemas mixtos), como es el caso de *Bélgica*, donde los tres primeros días los paga el empleador a razón del 100 por ciento de la remuneración media, y los siete días restantes los paga un régimen de seguro de enfermedad e indemnización a razón del 82 por ciento. En el *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*, los empleadores de las grandes y medianas empresas pagan la prestación, pero tienen derecho a recuperar el 92 por ciento de la paga legal por paternidad concedida a los trabajadores¹³⁹³. En su memoria, el Gobierno de *Francia* hace referencia a una serie de modificaciones legislativas introducidas en 2021 que aumentan la licencia de paternidad remunerada de 14 a 28 días, y a 32 días en caso de parto múltiple¹³⁹⁴. Los empleadores también están obligados a conceder siete días de licencia de paternidad inmediatamente después del parto, corriendo los tres primeros días íntegramente por cuenta del empleador y los restantes por cuenta del Estado.

1.4. Licencia de adopción

707. La Recomendación núm. 191 es el primer instrumento de la OIT que insta a la protección de los padres adoptivos. Indica en el párrafo 10, 5) que «la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio [núm. 183], especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo»¹³⁹⁵.

708. Durante los trabajos preparatorios se observó que el objetivo de la licencia de adopción no estaba relacionado con la necesidad de recuperación tras el parto, como en el caso de la licencia de maternidad. No obstante, los padres adoptivos deberían tener tiempo para adaptarse a la llegada del niño¹³⁹⁶. Además, al igual que los padres biológicos, los padres adoptivos necesitan conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares.

¹³⁹¹ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 122.

¹³⁹² *Marruecos* (Ley núm. 30.22 de septiembre de 2022 por la que se enmiendan los arts. 38, 39 y 46 del Estatuto de la Administración Pública).

¹³⁹³ OIT, *Maternity and paternity at work*, 57.

¹³⁹⁴ *Francia* (arts. L.1225-35 a L.1225-36, D.1225-8 y D.1225-8-1 del Código del Trabajo; arts. L.331-8, y D.331-3 a D.331-8 del Código de la Seguridad Social; Decreto 2021-574 de 2021 relativo a la extensión y a la obligación de disfrutar de una parte de la licencia de paternidad o de la licencia por la llegada de un hijo, y Ley 2020-1576 de 2020 sobre la financiación de la seguridad social para 2021).

¹³⁹⁵ Las disposiciones para facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares pueden comprender, entre otras cosas, la licencia de adopción. Véase, CEACR, Observación general relativa al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), 2020.

¹³⁹⁶ Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 183, 99.

709. Según una estimación reciente de la OIT, solo existen licencias de adopción en 52 países. La mayoría de estos países se encuentran en Europa y Asia Central (35 países). La licencia de adopción solo está disponible en diez países de América, cinco países de Asia y el Pacífico y dos países de África. No hay ningún país de los Estados Árabes en el que se pueda disfrutar de una licencia de adopción¹³⁹⁷. La Comisión observa que, en la mayoría de los países cuya legislación contempla este permiso, este está disponible para ambos progenitores. Sin embargo, en algunos casos, solo las mujeres tienen derecho a acogerse a él¹³⁹⁸. En otros países, la duración de la licencia de adopción es más corta para los padres¹³⁹⁹. En cambio, en muchos países, la cobertura de la licencia de adopción se amplía para incluir no solo a los padres adoptivos, sino también a los tutores de los niños y a los padres de acogida¹⁴⁰⁰. En algunos países, las parejas del mismo sexo también tienen derecho a una licencia de adopción¹⁴⁰¹.

710. La Comisión observa que, en los países en los que la legislación nacional prevé el acceso a la protección de la maternidad para los padres adoptivos, la duración del permiso puede ser más corta ya que, en muchos casos, no incluye la parte prenatal de la licencia de maternidad¹⁴⁰². Sin embargo, en algunos países, el permiso por adopción comienza antes¹⁴⁰³, sobre todo en los casos en que los padres adoptan a un niño del extranjero. Por ejemplo, en *Dinamarca*, cada progenitor adoptivo tiene derecho a una licencia remunerada de hasta cuatro semanas si tiene que ir al extranjero a recoger al niño, que además puede ampliarse otras cuatro semanas¹⁴⁰⁴. En *Hungría*, como resultado de las modificaciones legislativas introducidas por la Ley LXV de 2020, los trabajadores que van a adoptar un niño tienen derecho a diez días de licencia al año durante el periodo de preparación de la adopción legal para facilitar el contacto personal con el niño. En la *Argentina* se ha presentado un proyecto de ley que propone un permiso de 2 a 12 días al año para que las personas que vayan a adoptar niños puedan dedicarse a los trámites legales y los encuentros con los niños o jóvenes que vayan a ser adoptados. En caso de adopción, se dispone de 90 días de licencia, que pueden ampliarse a 180 días en caso de adopción de niños con discapacidad¹⁴⁰⁵. En algunos países, la licencia de adopción puede ampliarse para los padres adoptivos solteros¹⁴⁰⁶, o para la adopción de más de un niño¹⁴⁰⁷. También se puede conceder una licencia de adopción hasta que el niño alcance una determinada edad. Por ejemplo, en *Myanmar* se concede un permiso a los padres adoptivos de niños menores de 1 año y en *Suriname* la edad del niño no puede superar los 18 meses. En *Armenia*, la licencia de adopción se concede hasta que el niño tiene 70 días¹⁴⁰⁸. En *Bulgaria* se conceden 365 días de licencia por la adopción de un niño menor de 5 años¹⁴⁰⁹. En *Grecia* y *Suecia* se concede una licencia de adopción a los padres de niños menores de 8 años, y en el *Perú* el niño tiene que ser menor de 12 años.

1397 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 93-94.

1398 Por ejemplo, *Costa Rica* y *Guatemala*.

1399 Por ejemplo, en *Nicaragua*, la licencia de adopción para las madres empleadas es de 12 semanas, mientras que solo es de 5 semanas para los padres empleados. La licencia de 12 semanas por adopción se concede únicamente a los progenitores solteros de hijos adoptados.

1400 Por ejemplo, *Armenia*, *Azerbaiyán*, *Brasil*, *Estonia*, *Grecia*, *Italia*, *Myanmar* y *Serbia*.

1401 Por ejemplo, *Bélgica*, *Francia*, *Países Bajos* y *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*.

1402 Por ejemplo, *Armenia*, *Azerbaiyán*, *Bélgica*, *Bulgaria*, *Chile*, *Costa Rica*, *Croacia*, *Estonia*, *Federación de Rusia*, *Grecia*, *Guatemala*, *Irlanda*, *Kazajistán*, *México*, *Suriname*, *Türkiye*, *Turkmenistán* y *Uruguay*.

1403 Por ejemplo, *Dinamarca*, *Italia*, *Países Bajos* y *Venezuela (República Bolivariana de)*.

1404 *Dinamarca* (art. 8 de la Ley de Maternidad 106 de 2020).

1405 Véase Gobierno de la *Argentina*, [Proyecto de Ley «Cuidar en Igualdad»](#).

1406 Por ejemplo, en *Bélgica*, las familias monoparentales tienen derecho a dos semanas adicionales de licencia desde 2021. En *Irlanda*, el progenitor adoptivo único tiene derecho a una licencia de 24 semanas a partir de la fecha de colocación.

1407 En *Colombia* y *Portugal* se conceden dos semanas adicionales a los progenitores que adoptan más de un hijo. En *Francia*, la licencia de adopción se prolonga 6 semanas en caso de adopción múltiple, mientras que en *Polonia* se prolonga 11 semanas en caso de adopción de dos niños.

1408 *Armenia* (arts. 172-173 del Código del Trabajo).

1409 *Bulgaria* (arts. 164b del Código del Trabajo).

711. Recordando la importancia de disponer de tiempo suficiente para adaptarse a la llegada de un hijo y de la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares para los padres adoptivos, la Comisión señala a la atención de los Estados Miembros la importancia de garantizar que los padres adoptivos se beneficien de una protección similar a la establecida para los padres biológicos en relación con las licencias, las prestaciones y el empleo. A este respecto, la Comisión subraya que la licencia de adopción no debería limitarse a las mujeres y debería estar disponible para los padres adoptivos, independientemente de su sexo.

► 2. Ordenación del tiempo de trabajo y acuerdos en el lugar de trabajo

712. La Comisión señala que un estudio de la OIT concluyó que «la conciliación de la vida laboral y familiar» es uno de los principales retos a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras en todo el mundo¹⁴¹⁰. En este contexto, la Comisión recuerda que en su observación general de 2020 sobre el Convenio núm. 156 señaló que, para muchos trabajadores, la rigidez de los calendarios y las largas jornadas laborales diarias o semanales son incompatibles con el logro de la conciliación de la vida laboral y familiar. Esto fomenta la segregación por motivo de género en el empleo, al crear obstáculos para la incorporación al mercado de trabajo y la promoción profesional de las personas con responsabilidades familiares. Como se menciona en este informe, las mujeres son las que se asocian principalmente a las responsabilidades de cuidado de la familia y son las que afrontan dificultades para compaginarlas con el trabajo. La falta de políticas de apoyo a la familia, incluidas las modalidades de trabajo flexible, a menudo empuja a las mujeres a hacer una pausa en su carrera o a abandonar por completo el mercado de trabajo para cuidar a los niños de corta edad o atender a uno o más miembros enfermos de la familia. Aunque los hombres estén dispuestos a asumir las funciones de cuidado, a menudo se les desalienta a hacerlo. Esto demuestra que, aunque exista una legislación para alentar a los hombres a compartir el papel de las responsabilidades familiares, la sociedad no lo está aceptando, y esa mentalidad debería cambiar. Esta situación es más pronunciada en las sociedades tradicionalmente patriarcales.

713. Al tiempo que toma nota de estos elementos, la Comisión recuerda su observación general de 2020 sobre el Convenio núm. 156, en la que indica que proporcionar más autonomía y flexibilidad a los trabajadores permite una mayor adaptación y un mayor control por los trabajadores de sus modalidades de trabajo, y puede crear un ambiente organizativo positivo que puede desembocar en un aumento del rendimiento. La Comisión saluda estas modalidades cuando son voluntarias y se protegen de conformidad con otras normas internacionales del trabajo. Además, las políticas favorables a la familia deberían establecerse progresivamente de una manera integral; teniendo en cuenta las condiciones nacionales para beneficiar tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, de modo que la percepción de la sociedad sobre las responsabilidades familiares evolucione para promover la igualdad de género y ayudar a las mujeres a integrarse en el mercado de trabajo.

714. En este contexto, la Comisión recuerda que, para promover la igualdad de género, la ordenación del tiempo de trabajo debe diseñarse de manera que permita a hombres y mujeres combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. En este sentido, el artículo 4, b) del Convenio núm. 156 exige medidas que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en lo que concierne a las condiciones

¹⁴¹⁰ OIT y Gallup, *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo*, 44.

de empleo y a la seguridad social. En cuanto a las condiciones de empleo, la Comisión remite a la Recomendación núm. 165, en particular a los párrafos 18 a 20, en los que se ofrecen orientaciones sobre las medidas que podrían adoptar los Estados Miembros de la OIT y que contribuirían a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares,

715. En las siguientes secciones: 1) reducción progresiva de la jornada laboral y reducción de las horas extraordinarias, y 2) modalidades de trabajo flexibles, se incluyen ejemplos de legislaciones y prácticas en los Estados Miembros de la OIT que promueven y crean un entorno laboral propicio para los trabajadores con responsabilidades familiares.

2.1. Reducción de la jornada laboral para dar facilidades a los trabajadores con responsabilidades familiares

Reducción progresiva de la jornada laboral

Recomendación núm. 165, párrafo 18

716. La Comisión recuerda que, a lo largo de los años, la OIT ha adoptado normas internacionales sobre diversos temas relacionados con el tiempo de trabajo, como las horas de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones anuales remuneradas, el trabajo nocturno y el trabajo a tiempo parcial. Las horas de trabajo derivadas del contrato individual o de convenios colectivos se suelen negociar para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares. En su Estudio General de 2018, la Comisión abordó varias cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, como la promoción de la salud y la seguridad, y la mejora de la productividad y la sostenibilidad de las empresas. A los efectos del presente estudio general, la Comisión se centra en dos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo: 1) el que ayuda a adaptarse a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en el lugar de trabajo y 2) el que ayuda a promover la igualdad de género en el empleo y la ocupación.

717. En 2018, la Comisión ya observó que las medidas que favorecen la conciliación entre el tiempo de trabajo y la vida personal están adquiriendo mayor importancia, incluso permitiendo a los trabajadores cambiar los horarios de trabajo por razones personales, como la maternidad, el cuidado de los niños, el cuidado de familiares enfermos o de los ancianos, o los problemas de salud de los propios trabajadores¹⁴¹¹.

718. En cuanto a la reducción de la jornada laboral, la Comisión recuerda que la Recomendación núm. 165 no establece ningún límite a la reducción las horas de trabajo. Durante los trabajos preparatorios, también se propuso utilizar el concepto de «horas de trabajo diarias» en lugar de «horas de trabajo normales», por considerar que los trabajadores con responsabilidades familiares tienen que cumplir con sus responsabilidades a *diario* y que, por tanto, es muy importante reducir las horas de trabajo diarias¹⁴¹².

719. La Comisión observa que en muchos países se ha reducido recientemente el tiempo de trabajo a 8 horas diarias o 48 horas semanales, lo que beneficia a *todos los* trabajadores independientemente de sus responsabilidades familiares¹⁴¹³. Conviene recordar aquí que varias

¹⁴¹¹ Estudio General de 2018, párrs. 659-660.

¹⁴¹² OIT, *Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 67.ª reunión, 1981 (en adelante, «Informe V (1) sobre el Convenio núm. 156»), párrs. 202-219.

¹⁴¹³ Estudio General de 2018, párrs. 84-89.

normas de la OIT que exigen la limitación de las horas de trabajo se adoptaron en respuesta a cuestiones económicas relacionadas con la producción y el desempleo, o por razones de salud y seguridad¹⁴¹⁴. La Recomendación núm. 165 es la primera norma internacional que aborda la cuestión del tiempo de trabajo desde la perspectiva de los trabajadores con responsabilidades familiares. Uno de los elementos se refiere a las horas de trabajo y a la forma en que se organizan, lo que puede repercutir en la calidad del trabajo y en la vida personal y familiar.

720. Así, por ejemplo, en *Azerbaiyán* existe una jornada laboral reducida de 36 horas semanales para determinadas categorías de trabajadores, como las mujeres embarazadas, las que tienen un hijo menor de 18 meses y las familias monoparentales que crían a un niño menor de 3 años¹⁴¹⁵. En la *República de Corea*, los trabajadores pueden solicitar una reducción de la jornada laboral por periodos de cuidado de los hijos, y en el *Senegal* pueden pedir un horario reducido y flexible, previa notificación al servicio de inspección del trabajo¹⁴¹⁶. En *Sudáfrica*, todo empleador debe regular el tiempo de trabajo de cada trabajador teniendo en cuenta las responsabilidades familiares¹⁴¹⁷.

721. La Comisión también observa que en muchos países no existen disposiciones legales que prevean la reducción de la jornada laboral para adaptarse a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares. Por ejemplo, en *las Bahamas*, el Gobierno indica que, aunque la Ley de Empleo no prevé este tipo de medidas, estas pueden ser acordadas posteriormente por empleadores concretos.

722. *La Comisión considera que la reducción de la jornada laboral puede contribuir a mejorar la vida cotidiana de los trabajadores con hijos. La Comisión también subraya la importancia de la jornada de 8 horas y de la semana de 48 horas como norma legal para las horas de trabajo, con el fin de proporcionar protección contra la fatiga y el estrés indebidos y garantizar un tiempo de ocio razonable y oportunidades para el esparcimiento y la vida social de los trabajadores. La Comisión recuerda que, a la hora de fijar los límites de la jornada laboral, los Gobiernos deberían tener en cuenta la salud y la seguridad de los trabajadores y la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar. La Comisión alienta a los Gobiernos a que, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, apliquen la reducción de la jornada laboral como política para que los trabajadores puedan conciliar su trabajo con sus responsabilidades familiares.*

Reducción de las horas extraordinarias

723. La Comisión recuerda que, como se señala en su Estudio General de 2018, las horas de trabajo tal como están establecidas por los convenios de la OIT, en particular el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), se limitan a un número máximo de horas de trabajo al día y semanalmente. La legislación nacional debería regular la superación excepcional o permanente de ese número máximo de horas de trabajo (tal como se prevé en los Convenios)¹⁴¹⁸.

724. En varios países, la legislación regula las horas extraordinarias en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares. Por ejemplo, en *Armenia* se exige el consentimiento del trabajador para realizar horas extraordinarias en el caso de las mujeres embarazadas y los

1414 Como el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio sobre las cuarenta horas semanales, 1935 (núm. 47) y la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

1415 *Azerbaiyán* (art. 91 del Código del Trabajo).

1416 *República de Corea* (arts. 19, 2) y 22, 2) de la Ley de igualdad de empleo y apoyo a la conciliación laboral y familiar) y *Senegal* (art. L136 del Código del Trabajo).

1417 *Sudáfrica* (art.7 de la Ley de Condiciones Básicas de Trabajo (núm. 75 de 1997)).

1418 Estudio General de 2018, párr. 148.

trabajadores que cuidan de un niño menor de 1 año, y en *Suiza* en el caso de los trabajadores con hijos menores de 15 años o un familiar que necesita una ayuda especial¹⁴¹⁹. En la *Federación de Rusia* es necesario obtener el consentimiento por escrito de las madres con hijos menores de 3 años, de las madres y padres solteros con hijos menores de 5 años, de los trabajadores con hijos con discapacidad y de los trabajadores que cuidan a familiares enfermos para que puedan realizar trabajos nocturnos, horas extraordinarias, trabajos en días libres y festivos, así como viajes de trabajo¹⁴²⁰.

725. La Comisión remite además a su Estudio General de 2018, en el que recordó el impacto que las largas jornadas de trabajo pueden tener en la salud de los trabajadores y en su equilibrio entre la vida laboral y personal. ***La Comisión subraya la importancia fundamental de prescribir límites legales claros a las horas adicionales de trabajo que deben realizarse diaria, semanal y anualmente, y de mantener el número de horas adicionales dentro de límites razonables que tengan en cuenta tanto la salud y el bienestar de los trabajadores como las necesidades de los empleadores en materia de productividad***¹⁴²¹. ***La Comisión subraya que las políticas y las medidas diseñadas por los Gobiernos, en consulta exhaustiva con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral de los padres trabajadores, pueden mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar de los trabajadores con hijos.***

2.2. Modalidades de trabajo flexibles

Recomendación núm. 165, párrafo 18

Horarios de trabajo

726. La Comisión recuerda que las disposiciones básicas sobre el horario flexible permiten a los trabajadores elegir cuándo empiezan y terminan su trabajo, en función de sus necesidades individuales (dentro de unos límites determinados), y en algunos casos incluso el número de horas que trabajan en una semana determinada¹⁴²².

727. La Comisión observa que el recurso a horarios flexibles ha aumentado considerablemente en muchos países. Por ejemplo, en *Chipre*, los trabajadores que se reincorporan tras una licencia parental pueden solicitar cambios en sus horarios y pautas de trabajo durante un periodo de tiempo determinado¹⁴²³. En *Malí*, el artículo L.132 del Código del Trabajo prevé horarios flexibles o personalizados (*horaires individualisés*) para atender las solicitudes de los trabajadores con responsabilidades familiares. En *Australia*, los trabajadores que hayan prestado al menos 12 meses de servicios continuos a su empresa que i) sean padres o tengan la responsabilidad de cuidar a un niño en edad escolar o menor; ii) proporcionen cuidados o apoyo a un miembro de su familia inmediata, y iii) sean cuidadores en el sentido de la Ley de Reconocimiento de los Cuidadores de 2010¹⁴²⁴, pueden solicitar acuerdos de trabajo, como cambios en las horas de trabajo, las modalidades de trabajo y los lugares de trabajo.

1419 *Armenia* (art.144 del Código del Trabajo) y *Suiza* (art. 36 de la Ley Federal del Trabajo).

1420 *Federación de Rusia* (arts. 96, 99, 113 y 259 del Código del Trabajo).

1421 Estudio General de 2018, párr. 151.

1422 En relación con los horarios de trabajo flexibles, véase Estudio General de 2018, párrs. 698-701.

1423 *Chipre* (art.10, 2) de la Ley de Licencia Parental y Licencia por Fuerza Mayor, núm. 4(I)/2012).

1424 *Australia* (art. 65 de la Ley de Trabajo Justo). La Ley de Reconocimiento de los Cuidadores de 2010 tiene como objetivo aumentar el reconocimiento del papel que desempeñan los cuidadores en la prestación de cuidados y apoyo diario a las personas con discapacidad, condiciones médicas, enfermedades mentales o de edad avanzada, y la sensibilización, y la sensibilización al respecto.

728. La Comisión observa que la «semana laboral comprimida», que permite trabajar solo cuatro días a la semana sin dejar de percibir el salario habitual de cinco días, se ha convertido en una opción al alcance de *todos los* trabajadores, no necesariamente por las responsabilidades familiares, en países como *Nueva Zelanda* y *Suecia*. La Comisión también señala que, en algunos países, los trabajadores que tienen responsabilidades de cuidado pueden beneficiarse de modalidades de trabajo especiales. Por ejemplo, en *Panamá*, los empleadores deberán otorgar el tiempo necesario a las personas con discapacidad, padres, madres o parientes (dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad), tutor o persona autorizada por el representante legal de la persona con discapacidad para acompañarlas a las citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad y que requiera acompañamiento para la persona con discapacidad¹⁴²⁵.

729. La Comisión toma nota de las conclusiones de los estudios de la OIT y de otras investigaciones académicas que muestran que las modalidades de horario flexible suelen introducirse en las empresas y otras organizaciones con el objetivo de proporcionar una herramienta que facilite el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, y no por razones empresariales específicas. Sin embargo, también pueden servir a los objetivos de la empresa, especialmente al mejorar la motivación y el rendimiento¹⁴²⁶. A este respecto, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) indica que las modalidades especiales que ayudan a minimizar el conflicto que supone la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de los trabajadores pueden aumentar la productividad al reducir el absentismo y la impuntualidad, disminuir los costos de la rotación de personal y ayudar a los empleadores a atraer nuevo personal. La Comisión toma nota de que la flexibilidad del tiempo de trabajo se ha adoptado cada vez más en respuesta a factores que incluyen el envejecimiento de la población, los cambios en el mundo del trabajo y las crisis sanitarias, tales como la pandemia de COVID-19¹⁴²⁷. ***La Comisión alienta a los Gobiernos a que faciliten la introducción de disposiciones sobre el tiempo de trabajo flexible en el lugar de trabajo, en consulta con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con el fin de satisfacer las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras. La Comisión subraya además que no se debería negar a los trabajadores el acceso a los derechos de organización del trabajo, cuando existan, y que los trabajadores que se acojan a estos derechos no deberían ser objeto de actos de represalia ni sufrir un impacto negativo en su promoción profesional o en su empleo.***

730. En algunos países, el establecimiento de modalidades flexibles está previsto como una posibilidad y no como una obligación. En *Colombia*, el trabajador y el empleador pueden acordar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, incluidos su compañero/a permanente, sus hijos menores de edad y las personas de edad de su unidad familiar o sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, así como los miembros de su familia que tengan alguna discapacidad o se encuentren en situación de dependencia. Estas modalidades se incluyen en los reglamentos internos de la empresa¹⁴²⁸. ***La Comisión considera que los empleadores tienen un papel fundamental que desempeñar en el apoyo a las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares, ofreciendo modalidades de trabajo flexibles, como la semana laboral comprimida, y promoviendo que puedan recurrir a dichas modalidades.***

¹⁴²⁵ *Panamá* (art.17 de la Ley 42 de 1999 según la cual se establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, modificada por la Ley 15 de 2016).

¹⁴²⁶ Véase OIT, *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*, 2019; Estudio General de 2018; OCDE, *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, 2017; ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020: Familias en un mundo cambiante*, 2019.

¹⁴²⁷ OIT, *El trabajo de cuidados*, 140.

¹⁴²⁸ *Colombia* (art. 5 de la Ley 1361 de 2009 por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia, modificada por la Ley 1857 de 2017).

Vacaciones anuales

731. En lo que respecta a las vacaciones anuales, la Comisión recuerda que el párrafo 18, *b*) de la Recomendación núm. 165 establece que los trabajadores deberían poder disfrutar de sus vacaciones anuales coincidiendo con las vacaciones escolares de sus hijos. Solo unos pocos Gobiernos han proporcionado información al respecto. Por ejemplo, en *Francia*, los funcionarios con hijos tienen prioridad para programar sus vacaciones anuales durante las vacaciones escolares. Asimismo, en *Túnez*, los funcionarios con responsabilidades familiares tienen prioridad en la elección de su periodo de vacaciones anuales¹⁴²⁹. En muchos países se practican sin duda derechos preferenciales similares por ley, convenios colectivos y buenas prácticas empresariales. Sin embargo, si bien la continuidad del servicio público y la relativa flexibilidad de su organización permiten su extensión en las administraciones públicas, preocupa que la adopción de esta medida se enfrente a más obstáculos en las empresas que despliegan su actividad sometida a constantes presiones y que algunas veces se ven obligadas a cerrar durante las vacaciones anuales. Esta situación debería constituir un argumento a favor de medidas flexibles durante el resto del año, con miras a facilitar la conciliación de los requisitos laborales y de las demandas de las responsabilidades familiares.

732. En *Colombia* existe el «Día de la Familia» remunerado, por el que los empleadores deben facilitar una jornada semestral en la que sus empleados puedan pasar tiempo con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado por la caja de compensación familiar de los empleados. En caso de no poder organizarlo, el empleador deberá permitir que los trabajadores dispongan de este día sin que ello afecte a sus días de descanso y sin exigirles que demuestren que lo han pasado con sus familiares. La participación en un «Día de la Familia» está abierta a los miembros de la «familia», entendida como «unidad sociológica cuyo objetivo esencial es la ayuda y el apoyo mutuos entre sus miembros». Según criterios de razonabilidad y proporcionalidad, el empleador decide quién participa en la «jornada familiar»¹⁴³⁰.

2.3. Otras condiciones de trabajo

Trabajo por turnos y trabajo nocturno

Recomendación núm. 165, párrafo 19

733. La legislación de muchos países regula el trabajo por turnos como un método de organización del tiempo de trabajo en el que los trabajadores se suceden en el lugar de trabajo. El sistema fijo de dos turnos (mañana/tarde y tarde/noche) y el sistema fijo de tres turnos (mañana, tarde/noche y noche) son los más comunes¹⁴³¹. El trabajo por turnos se observa sobre todo en el sector sanitario o en los lugares de trabajo que necesitan funcionar durante más tiempo que el tiempo de trabajo especificado de un trabajador, como los servicios sanitarios que funcionan 24 horas al día y 7 días a la semana.

734. La Comisión observa que la información sobre las medidas para conciliar las responsabilidades familiares con el trabajo por turnos es escasa. Entre los pocos Gobiernos que han proporcionado información, la Comisión señala que, en *Cabo Verde*, donde ambos cónyuges o miembros de parejas de hecho trabajan en turnos rotativos para el mismo empleador, sus

¹⁴²⁹ *Francia* (art. del Decreto 85-1250 de 1985); *Túnez* (art. 37 de la Ley del Estatuto de los Funcionarios 83-112 de 1983).

¹⁴³⁰ *Colombia* (Ley 1857 de 2017).

¹⁴³¹ Estudio General de 2018, párr. 669.

respectivos horarios deberían armonizarse en función de los intereses de la pareja, incluidas sus responsabilidades familiares. Cuando una pareja con hijos a cargo se separa, un trabajador por turnos puede solicitar no realizar este tipo de trabajo, en cuyo caso se aplican las normas que regulan la reclasificación de los trabajadores¹⁴³². ***La Comisión alienta a los países a que consideren la posibilidad de obtener información de los sectores público y privado sobre la práctica del trabajo por turnos, ya que ello puede ayudar a los trabajadores a conciliar su trabajo y sus responsabilidades familiares, tal como estipula la Recomendación núm. 165.***

735. Cabe señalar asimismo que el trabajo nocturno es especialmente perjudicial para la vida familiar. Trabajar en un horario diferente al de los demás familiares trastorna tanto el día a día del hogar como la vida familiar en general. Por ejemplo, plantea problemas para la organización y preparación de las comidas, las tareas domésticas y el cuidado y la crianza de los hijos¹⁴³³. Según estudios de la OIT¹⁴³⁴, los horarios de trabajo atípicos, como el trabajo nocturno y las horas extraordinarias regulares, no suelen ser los preferidos por los trabajadores, y pueden suponer riesgos para la seguridad en el trabajo y alterar el equilibrio entre la vida laboral y la personal. El tiempo de trabajo debería organizarse de forma que se promueva la seguridad y la salud, por lo que el principio del tiempo de trabajo decente es aún más importante durante la maternidad. Aunque reconoce que la flexibilidad puede, en algunos casos, mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, la Comisión es consciente de que las consideraciones de previsibilidad son a menudo de gran importancia para lograr este equilibrio. A este respecto, la Comisión recuerda que el párrafo 20 de la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178) destaca que, al establecer la composición de los equipos nocturnos, deberían tenerse en cuenta las situaciones particulares de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares. La Comisión toma nota de que varios países cuentan con disposiciones legales que regulan el trabajo nocturno, en particular con respecto a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, pero que no se ha facilitado información sobre la regulación del trabajo nocturno en relación con las responsabilidades familiares¹⁴³⁵.

736. La Comisión alienta a los Gobiernos a que tomen medidas para garantizar que los horarios de trabajo atípicos se puedan negociar individualmente o, según proceda, con los interlocutores sociales, a fin de tener en cuenta las necesidades reales de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Traslado a otro lugar de trabajo

Recomendación núm. 165, párrafo 20

737. El traslado de un lugar de trabajo a otro, ya sea como resultado de un ascenso o sin ningún beneficio particular para el trabajador, puede suponer una gran tensión en la vida de los trabajadores, especialmente en su capacidad para gestionar las responsabilidades familiares y conciliarlas con su trabajo. La Comisión observa que pocas memorias contienen información sobre las políticas de movilidad que afectan a los trabajadores con responsabilidades familiares. En el *Camerún*, el artículo 94, 1) del Código del Trabajo establece que el empleador es responsable de pagar los gastos de viaje, incluido el equipaje, de la familia del trabajador (cónyuge e hijos).

¹⁴³² Cabo Verde (arts.168 y 180 del Código del Trabajo).

¹⁴³³ Estudio General de 2018, párr. 396.

¹⁴³⁴ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 195.

¹⁴³⁵ Véanse cap. VI, secciones 1.1 y 1.2 relativas, respectivamente, a las prohibiciones generales del trabajo nocturno para las mujeres y a la regulación del trabajo nocturno de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

738. Los traslados pueden ser voluntarios u obligatorios. La Comisión observa que cuando los traslados son obligatorios, las condiciones son más generosas, e incluyen normalmente la asistencia a los familiares. También se han dado ejemplos de medidas adoptadas por las grandes empresas para facilitar las adaptaciones familiares en el momento del traslado. Entre ellas se encuentran un preaviso mínimo de tres meses, ayuda para la búsqueda de empleo para los cónyuges y ayuda económica cuando el traslado haga necesario que los hijos del trabajador asistan a un internado.

739. La Comisión considera que para tomar en consideración las responsabilidades familiares del trabajador, de conformidad con el artículo 4, *b)* del Convenio núm. 156 y el párrafo 20 de la Recomendación núm. 165, el empleador debería tener en cuenta, en la mayor medida posible, la necesidad real del trabajador de atender a sus familiares. Las responsabilidades familiares del trabajador a este respecto deberían ser tomadas en consideración y ponderadas adecuadamente junto con las razones empresariales que subyacen a la propuesta de traslado. La Comisión también señala que el hecho de que un trabajador haya aceptado un traslado en el pasado no significa necesariamente que pueda o esté dispuesto a aceptar un traslado a un lugar de trabajo lejano en otra etapa de su vida, ya que las circunstancias familiares pueden cambiar, y con frecuencia lo hacen. En este contexto, la Comisión observa que uno de los objetivos del Convenio es promover la capacidad de los trabajadores con responsabilidades familiares para equilibrar sus responsabilidades familiares y su trabajo. Como corolario necesario, ello incluye la capacidad de estos trabajadores para conciliar sus responsabilidades familiares con el desarrollo de su carrera profesional. Por lo tanto, en la medida de lo posible, las prácticas de los empleadores no deberían obligar a los trabajadores a elegir entre conservar su puesto de trabajo o cumplir con sus responsabilidades familiares, en la medida en que estas responsabilidades no perjudiquen su capacidad para desempeñar el trabajo. ***La Comisión alienta a los Gobiernos a que, en colaboración con los interlocutores sociales, estudien la posibilidad de adoptar medidas que tengan en cuenta las necesidades reales de los trabajadores para atender a los miembros de su familia, tal como exigen el Convenio y la Recomendación, cuando se plantee la cuestión de imponer traslados de trabajadores a otros lugares.***

2.4. Trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal y trabajo a domicilio

[Recomendación núm. 165](#), párrafo 21

Trabajo a tiempo parcial

740. En su Estudio General de 1993, la Comisión ya había constatado el aumento del empleo a tiempo parcial y las importantes innovaciones en la ordenación del tiempo de trabajo. En los dos últimos decenios se ha introducido mucha legislación en este sentido, sobre todo en los países industrializados, por razón de las necesidades económicas más que por la preocupación por las responsabilidades familiares de los trabajadores. La Comisión observa que la legislación de varios países, como *Australia, Bulgaria y Malasia*, incluye disposiciones sobre el tiempo parcial para todos los trabajadores, independientemente de sus responsabilidades familiares.

741. Aunque algunas modalidades de tiempo de trabajo, como el trabajo a tiempo parcial, pueden ayudar a los trabajadores a combinar el trabajo con las responsabilidades domésticas, también pueden agravar las desigualdades de género y la segregación profesional. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar a tiempo parcial o a tiempo parcial

marginal, en parte debido a su necesidad de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares y las necesidades de cuidados. A menudo, por necesidad o por elección restringida, las mujeres también están presentes en las modalidades atípicas de empleo, como el trabajo a domicilio. Esta búsqueda de modalidades de trabajo compatibles con las responsabilidades de cuidado de la familia a menudo relega a las mujeres a un estrecho abanico de puestos de trabajo en los que predomina la mano de obra femenina, lo que las penaliza en términos de ingresos, desarrollo profesional y protección social, y refuerza aún más su papel de cuidadoras principales dentro de la familia¹⁴³⁶.

742. La Comisión subraya que, si bien el trabajo a tiempo parcial puede proporcionar flexibilidad para un mejor equilibrio entre el trabajo y la familia, cuando se impone a los trabajadores, en particular a las mujeres, puede penalizarlos en términos de salario, seguridad laboral, seguridad social, formación u oportunidades de promoción. El trabajo a tiempo parcial involuntario agrava las percepciones estereotipadas y las actitudes tradicionales sobre el papel de las mujeres como cuidadoras y aumenta la brecha de género en el empleo a tiempo parcial¹⁴³⁷.

743. La Comisión toma nota con agrado que un número creciente de países ha ampliado la posibilidad de beneficiarse del trabajo a tiempo parcial a los padres adoptivos y a los padres que crían solos a un hijo. Por ejemplo, en *Azerbaián* el trabajo a tiempo parcial para los padres adoptivos y los padres que crían a un hijo menor de 3 años puede establecerse de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador por motivos de salud o familiares, como el embarazo, la discapacidad de un hijo menor de 18 años y una enfermedad crónica de un hijo u otro miembro de la familia¹⁴³⁸. La Comisión toma nota asimismo de que, de conformidad con la legislación en *Alemania*, un trabajador puede solicitar la reducción de su horario de trabajo. El empleador debe estar de acuerdo con la reducción del horario de trabajo, a menos que existan razones operativas para no estarlo. A fin de excluir el riesgo de que un trabajador no pueda salir más adelante de su situación de trabajo a tiempo parcial («trampa del tiempo parcial»), puede solicitar que su horario de trabajo se reduzca durante un periodo que debe determinarse con antelación. Una vez más, el empleador debe estar de acuerdo con la reducción siempre y cuando no haya razones operativas que lo impidan¹⁴³⁹.

744. El párrafo 21, 2) de la Recomendación núm. 165 pide a los Gobiernos que garanticen que los trabajadores a tiempo parcial tengan las mismas condiciones de empleo, incluida la protección de seguridad social, que los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores permanentes. Cuando la legislación y los sistemas de bienestar están diseñados en gran medida para la relación de trabajo a tiempo completo, los trabajadores a tiempo parcial suelen quedar con niveles de protección y prestaciones inferiores. La Comisión recuerda que el principio de igualdad de trato para los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo es el núcleo de los instrumentos sobre el trabajo a tiempo parcial, basados en la promoción de la igualdad de condiciones de empleo y de cobertura de la protección social para estas categorías de trabajadores en puestos similares. La intención es proteger contra la desigualdad de trato derivada de la situación contractual de los trabajadores a tiempo parcial. A este respecto, la Comisión remite al Convenio (núm. 175) y a la Recomendación (núm. 182) sobre el trabajo a tiempo parcial, de 1994, que establecen el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a una protección y unas condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo al derecho de sindicación y de negociación

1436 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 78; OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social, 2020-2022*; Colette Fagan et al., «[The Influence of Working Time Arrangements on Work-Life Integration or 'Balance': A Review of The International Evidence](#)», Conditions of Work and Employment Series No. 32, OIT, Nota de síntesis de investigación, 2012.

1437 Véase Estudio General de 2018, párr. 558.

1438 *Azerbaián* (art. 5 del Código del Trabajo).

1439 *Alemania* (arts. 8 y 9a de la Ley de Empleo a Tiempo Parcial y de Duración Determinada).

colectiva, la SST, la discriminación en materia de empleo y ocupación, la protección de la maternidad, la terminación de la relación de trabajo y los derechos en materia de licencias, vacaciones y días feriados pagados¹⁴⁴⁰.

745. Según el párrafo 21, 3) de la Recomendación núm. 165, los trabajadores a tiempo parcial deberían tener la opción de pasar a ocupar empleos a tiempo completo o de regresar a ellos cuando hayan desaparecido las circunstancias que hubiesen determinado su asignación a empleos a tiempo parcial¹⁴⁴¹. La Comisión recuerda que los trabajadores a tiempo parcial se enfrentan a varias formas de discriminación debido a su menor número de horas de trabajo, inclusive en relación con su exclusión de la cobertura de los reglamentos o los convenios colectivos, la falta de acceso a prestaciones sociales o protección laboral adaptadas a las circunstancias asociadas con el trabajo a tiempo parcial, un trato «que no respeta la debida proporción» frente a los trabajadores a tiempo completo, la discriminación respecto de los horarios de trabajo, el acceso a oportunidades de formación y de desarrollo profesional, y dificultades para ejercer los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva¹⁴⁴². ***Por ello, la Comisión pide a los Gobiernos que adopten medidas para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial, especialmente los que tienen responsabilidades familiares, tengan el mismo acceso al empleo y a la ocupación con las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores a tiempo completo.***

Trabajo temporal

746. A diferencia de los empleos fijos o indefinidos, los trabajadores con contratos temporales son contratados por un periodo de tiempo establecido, inclusive mediante contratos de duración determinada, por proyectos o por tareas, así como para trabajos estacionales u ocasionales, incluidos los contratos por día¹⁴⁴³. La Comisión toma nota de que las mujeres suelen estar más presentes en el trabajo temporal que los hombres, lo que puede obedecer, entre otras cosas, al hecho de que la posición tradicional de las mujeres en las sociedades y sus desiguales responsabilidades de prestación de cuidados pueden socavar su poder de negociación, aumentando la probabilidad de que acepten empleos que ofrecen menos estabilidad¹⁴⁴⁴. Algunos estudios de la OIT también indican que el trabajo temporal puede utilizarse para evitar la contratación de mujeres jóvenes o embarazadas con contratos permanentes por la preocupación de los costos derivados de la licencia de maternidad¹⁴⁴⁵. Pocas memorias han proporcionado información sobre las disposiciones legales relacionadas con el trabajo temporal. La Comisión observa que, en algunos países, la legislación cubre a los trabajadores temporales y les ofrece las mismas condiciones de trabajo, incluida la flexibilidad laboral, que a los trabajadores con relaciones de trabajo típicas. En *Australia*, la definición de «empleo» que contiene la Ley de Igualdad de Oportunidades de 2010 incluye el empleo a tiempo parcial y el empleo temporal. En *Islandia*, la Ley 95 de 2000 sobre la licencia de maternidad/paternidad y la licencia parental, modificada en 2017, es aplicable con independencia de que el trabajador haya sido contratado con carácter permanente o temporal.

1440 Véanse los arts. 4 y 7 del Convenio núm. 175 y el párr. 14 de la Recomendación núm. 182. Véase también Estudio General de 2018, párrs. 568-571.

1441 Las normas sobre el trabajo a tiempo parcial también siguen el mismo espíritu al abordar el carácter voluntario de los traslados de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial o viceversa (véase el art. 10 del Convenio núm. 175) y la gestión por parte de los empleadores de las ofertas de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial (véase el párr. 18 de la Recomendación núm. 182).

1442 Estudio General de 2018, párr. 592; Estudio General de 2020, párr. 289.

1443 Estudio General de 2020, párr. 277; OIT, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, 2016, 7.

1444 OIT, *Women in Non-standard Employment*, INWORK Issue Brief No. 9, 2017.

1445 OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 151; OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 62; OIT, *Non-Standard Employment around the World*, 128.

Trabajo a domicilio

747. Como se recordó durante los trabajos preparatorios que condujeron a la adopción del Convenio (núm. 177) y de la Recomendación (núm. 184) sobre el trabajo a domicilio, 1996, el trabajo a domicilio es la principal fuente de ingresos de un gran número de trabajadores en todo el mundo. Puede adoptar numerosas formas, desde el trabajo que requiere mano de obra intensiva, el trabajo artesanal calificado (como los bordados tradicionales) y el trabajo industrial con metal, hasta el teletrabajo u otros servicios de tecnología de la información. En la economía mundial contemporánea, los trabajadores a domicilio también reúnen y empaquetan productos, como productos electrónicos, productos farmacéuticos y piezas de automóvil. Sin embargo, el trabajo a domicilio se concentra en la economía informal, y tiene una dimensión de género muy marcada. En muchos sectores industriales, la mayoría de los trabajadores a domicilio son mujeres que no han podido acceder a un empleo regular debido a sus responsabilidades familiares o a la falta de competencias, o que han optado por trabajar desde su domicilio debido a normas culturales. El trabajo a domicilio también se considera una alternativa para los trabajadores de edad, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores aislados que viven en las zonas rurales y los trabajadores migrantes en situación irregular¹⁴⁴⁶.

748. La Comisión toma nota de que las memorias que se refieren a la regulación del trabajo a domicilio son escasas. Por ejemplo, en *Irlanda*, la Ley de Organización del Tiempo de Trabajo de 2007 se aplica a todos los trabajadores y contiene requisitos específicos para los trabajadores que trabajan desde su domicilio. En *Bulgaria*, en virtud del artículo 312 del Código del Trabajo, estos trabajadores tienen libertad para determinar sus horarios de trabajo dentro de los límites establecidos por la legislación, así como sus periodos de descanso diarios y semanales, y no pueden hacer horas extraordinarias. En *Finlandia*, la Ley de Horas de Trabajo de 2019 cubre a los trabajadores que trabajan desde el domicilio.

749. Según estudios de la OIT, las disposiciones sobre el tiempo de trabajo se encuentran entre las que más a menudo excluyen a los trabajadores a domicilio, normalmente con el argumento de que no están sujetos a la estrecha supervisión del empleador¹⁴⁴⁷. Sabiendo que la mayoría de los trabajadores a domicilio son mujeres¹⁴⁴⁸ y dado que el trabajo a domicilio es una forma de producción muy marcada por el género, la Comisión señala a la atención de los Gobiernos la posición especialmente vulnerable de los trabajadores a domicilio en el mercado de trabajo, la insuficiencia de su protección jurídica, su débil posición negociadora y su aislamiento¹⁴⁴⁹. ***Por ello, la Comisión llama la atención de los Gobiernos sobre la importancia de adoptar medidas adecuadas para que estos trabajadores no se vean privados de la posibilidad de acogerse a modalidades de trabajo flexibles, así como de disponer de descansos diarios y semanales, días festivos y modalidades de vacaciones comparables a las que disfrutaban los demás trabajadores.***

¹⁴⁴⁶ Estudio General de 2021, párr. 480.

¹⁴⁴⁷ OIT, *El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente*, 2021, 194.

¹⁴⁴⁸ Según estimaciones de la OIT, 147 millones de mujeres y 113 millones de hombres trabajaron desde sus domicilios en 2019, y las mujeres representan el 56 por ciento de todos los trabajadores que trabajan desde sus casas. OIT, *El trabajo a domicilio*, 8.

¹⁴⁴⁹ Estudio General de 2020, párr. 485.

Flexibilidad en relación con el lugar de trabajo: teletrabajo

750. Aunque la Recomendación núm. 165 no se refiere específicamente a las modalidades de teletrabajo, la Comisión observa que la legislación y la práctica de muchos países incluyen el teletrabajo como una posibilidad, contribuyendo así a promover el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. La Comisión ya observó en 2018 que la regulación del teletrabajo había empezado a tomar forma en varias partes del mundo. Aunque no es algo generalizado, es un indicio de que los responsables políticos y los agentes sociales de algunos países empiezan a ser conscientes de cómo las tecnologías pueden influir en el tiempo de trabajo a través de las nuevas modalidades de trabajo flexible, como el teletrabajo /trabajo mediante tecnologías de la información y las comunicaciones o tecnologías móviles¹⁴⁵⁰. En 2020, la Comisión observó que en varios países se habían adoptado normas sobre el teletrabajo, que a veces incluyen una definición específica de este tipo de trabajo¹⁴⁵¹. Asimismo, la Comisión observa en las memorias recibidas que algunos países se refieren además a la regulación de las modalidades de teletrabajo. Por ejemplo, en el *Ecuador*, el Código de Trabajo (artículo 16) y la Ley Orgánica de Servicio Público (sección 25) prevén el teletrabajo. En *Armenia*, el teletrabajo también es posible para las mujeres embarazadas y para los trabajadores que cuidan de niños menores de 3 años (artículo 149 del Código del Trabajo). El Gobierno del *Senegal* indica que se está estudiando la posibilidad de incluir el teletrabajo en el Código del Trabajo. En el *Perú* el Decreto Supremo N° 017-2015-TR establece que uno de los principios que rigen el teletrabajo es promover un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos, personal, familiar y laboral.

751. La Comisión observa que, a pesar de los beneficios demostrados de los acuerdos de trabajo flexibles tanto para los trabajadores como para las trabajadoras; investigaciones realizadas sugieren que mientras las mujeres son más propensas a aceptar acuerdos de trabajo flexibles, los hombres son más propensos a evitarlo, por miedo a ser estigmatizados como de menor rendimiento en el trabajo¹⁴⁵². Por ejemplo, aunque el teletrabajo puede facilitar a las madres y a los padres la conciliación del trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, los datos empíricos demuestran que las madres siguen realizando una cantidad desproporcionada de tareas domésticas y de cuidado de los hijos en comparación con los padres. Esto sugiere que el teletrabajo puede ayudar a resolver los problemas de cuidado de los niños, pero no necesariamente fomenta la corresponsabilidad entre padres y madres o crea lugares de trabajo más igualitarios en cuanto al género, a menos que haya una decisión consciente de hacerlo¹⁴⁵³.

752. *En este contexto, la Comisión pide a los Gobiernos que adopten medidas en la legislación y en la práctica, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que las modalidades de trabajo flexibles, incluido el teletrabajo, no agraven aún más la distribución desigual de las responsabilidades familiares/trabajo no remunerado entre hombres y mujeres.*

¹⁴⁵⁰ Estudio General de 2018, párr. 741.

¹⁴⁵¹ Como *Estonia* (convenio colectivo de 2017), *Grecia* (art. 1 de la Ley núm. 3846/2010 sobre garantías de seguridad en el empleo), *Hungría* (art.196, 1) del Código del Trabajo) y *Türkiye* (art. 14 de la Ley del Trabajo 4857, modificada por la Ley 6715 de 2016). Véase Estudio General de 2020, párr. 619.

¹⁴⁵² OCDE, *Caregiving in Crisis: Gender Inequality in Paid and Unpaid Work during COVID-19*, 2021, 13.

¹⁴⁵³ Eurofound, *Living, Working and COVID-19*, COVID-19 series, 2020; Ellen Ernst Kossek y Clare Kelliher, «*Mainstreaming Teleworking and Gender Equality: A Double-Edged Sword?*», Red del Foro OCDE, 3 de marzo de 2022.

► 3. Servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, y otras ayudas para el ejercicio de las responsabilidades familiares

753. Los servicios de cuidados de niños de corta edad, los cuidados de larga duración y otros servicios de cuidados y apoyo a personas con discapacidad, niños y personas de edad revisten una importancia fundamental para los trabajadores con responsabilidades familiares. Los servicios de asistencia a la infancia se consideran desde hace tiempo una herramienta para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar de los padres que trabajan¹⁴⁵⁴. Sin embargo, la Comisión recuerda su observación general de 2020 sobre el Convenio núm. 156, en la que indica que la falta de servicios de cuidado asequibles y de calidad se ha identificado como uno de los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres con responsabilidades familiares que tienen un trabajo remunerado, así como la inflexibilidad de las horas de cuidado de estos servicios. Los servicios que prestan cuidados y apoyo de larga duración a las personas de edad y a las personas con discapacidad han comenzado recientemente a entrar en el debate sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, entendiendo que los cambios demográficos están teniendo un impacto sustancial en las familias y en los trabajadores y su situación en el mercado de trabajo.

754. La Comisión recuerda que, durante los trabajos preparatorios del Convenio núm. 156 y de la Recomendación núm. 165, se hizo hincapié en que el objetivo de promover la igualdad de trato entre los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares, así como entre estos trabajadores y los demás trabajadores, debería alcanzarse no solo en lo que respecta a las condiciones de trabajo y a la formación profesional, sino también en lo que se refiere a los medios de asistencia de que disponen para asumir sus responsabilidades en todos los aspectos de su vida. Estudios realizados sugieren que la normativa del trabajo (en relación con las políticas de licencias y las modalidades de trabajo favorables a la familia) junto con los servicios de asistencia (cuidado de niños y cuidados de larga duración) son pilares esenciales de las políticas de cuidados a lo largo de la vida, y forman parte de la solución para eliminar la discriminación hacia los trabajadores con responsabilidades familiares¹⁴⁵⁵, pudiendo, por ejemplo, ayudar a promover la entrada y el progreso de las mujeres en el mercado de trabajo, ya que los estudios muestran que las responsabilidades familiares son una de las principales barreras para la promoción de las mujeres¹⁴⁵⁶.

755. En el artículo 5, *b)* del Convenio núm. 156 se pide a los Estados Miembros de la OIT que desarrollen o promuevan servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar. Los párrafos 24 a 26 de la Recomendación núm. 165 profundizan en la prestación de dichos servicios a la luz de las necesidades y preferencias constatadas, las circunstancias nacionales, los requisitos técnicos y las normas. El párrafo 32 también señala que debería fomentarse «toda acción pública y privada que sea posible para aliviar la carga que entrañan para los trabajadores sus responsabilidades familiares».

¹⁴⁵⁴ OIT, Estudio General de 1993, párr. 192; Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, *Sistemas de protección social, acceso a los servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas: Conclusiones convenidas*, 63.ª reunión, E/CN.6/2019/L.3, 2019.

¹⁴⁵⁵ OIT y Gallup, *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo*, 50.

¹⁴⁵⁶ Estas responsabilidades no solo abarcan el cuidado de los niños, sino también el de las personas de edad; se calcula que 300 millones de personas de 65 años o más necesitan actualmente cuidados de larga duración. Véase OIT, *La mujer en la gestión empresarial: Ganando impulso*, 2015; OIT, «*Long-term Care Protection for Older Persons: A Review of Coverage Deficits in 46 Countries*», Extension of Social Security series - Documento de trabajo núm. 50 (2015).

756. Las siguientes secciones sobre: 1) planificación de las comunidades, 2) servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, 3) servicios y medios de asistencia para aliviar la carga de las familias, y 4) otros medios de asistencia para aligerar las tareas domésticas, proporcionan ejemplos de la legislación y la práctica en los Estados Miembros de la OIT que contribuyen a un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y la igualdad de género.

3.1. Planificación de las comunidades

Convenio núm. 156, artículo 5, 1)

757. Para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder al empleo, los Gobiernos deberían tomar medidas en la planificación de las comunidades. La Comisión recuerda que esta disposición hace hincapié en la contribución que podría aportar el desarrollo de la infraestructura social a la solución de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo, así como al fomento de una repartición más equitativa de dichas responsabilidades en el grupo familiar¹⁴⁵⁷.

758. Por ejemplo, el Gobierno del *Canadá* indica que el Gobierno federal está trabajando con socios provinciales, territoriales e indígenas para construir un sistema de aprendizaje temprano y de cuidado de niños de calidad, asequible, flexible e inclusivo en todo el país. Esta iniciativa tiene como objetivo proporcionar una importante financiación para reducir el costo para las familias de los servicios de guardería para los niños de hasta 5 años, logrando situar el costo del servicio en 10 dólares canadienses al día para 2025-2026. En marzo de 2022, 12 de las 13 provincias y territorios del Canadá habían firmado acuerdos en los que se comprometían a aplicar este sistema. Quebec ya lleva aplicando desde 1997 su propio sistema de servicios educativos asequibles para niños. El Gobierno del *Canadá* también indica que, en la mayoría de los casos, los servicios domiciliarios y comunitarios, así como los servicios de cuidados de larga duración, los regulan y los prestan principalmente los gobiernos provinciales y territoriales, y que el Gobierno federal proporciona apoyo financiero. «Health Canada» también se dedica a la investigación y el análisis de políticas sobre la atención domiciliaria y comunitaria y los cuidados de larga duración en todo el país.

759. La Comisión también toma nota de que, en *Estonia*, el Gobierno está trabajando para aliviar la carga asistencial de los cuidadores mediante la mejora de los servicios y medios de asistencia a la infancia y la financiación de las medidas más urgentes en relación con los cuidados de larga duración. En 2018 se elaboró un plan de acción para los cambios en el sistema de cuidados de larga duración. El concepto de cuidados de larga duración, los planes de financiación y las propuestas sobre cómo apoyar a los cuidadores informales fueron aprobados por el Consejo de Ministros en 2020 y 2021, e incluyen medidas como la preferencia de los servicios a domicilio frente a los cuidados institucionales, la obligación de los gobiernos locales de evaluar las necesidades de cuidados y los planes de sostenibilidad.

760. La Comisión también observa que la prestación de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar está generalmente descentralizada. En varios países, los municipios se encargan de organizar los servicios de asistencia a la infancia, como en: *Federación de Rusia, Finlandia, Grecia, Islandia, Kirguistán, Letonia, Lituania, Macedonia del Norte, Noruega, Países Bajos y Suiza*¹⁴⁵⁸.

¹⁴⁵⁷ Estudio General de 1993, párr. 195.

¹⁴⁵⁸ OIT, *Los cuidados en el trabajo*.

761. La Comisión también observa que la mayoría de los países no han proporcionado suficiente información sobre la forma en que se tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades. La mayoría de los países han proporcionado información general sobre los servicios y medios disponibles de asistencia a la infancia. La Comisión recuerda que, en su observación general de 2020 sobre el Convenio núm. 156, instó a que se realizaran encuestas a escala comunitaria para definir las necesidades que tienen los trabajadores en cuanto a servicios de asistencia a la infancia y asistencia familiar, e instó a que se crearan y ampliaran servicios adecuados que respondieran a esas necesidades. ***La Comisión considera que, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, los Gobiernos, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, deberían determinar, mediante encuestas sistemáticas llevadas a cabo más particularmente en las comunidades locales, las necesidades y preferencias en materia de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, tal como se prevé en el párrafo 24, b) de la Recomendación núm. 165.***

3.2. Servicios y medios de asistencia a la infancia

[Convenio núm. 156](#), artículo 5, 2)

[Recomendación núm. 165](#), párrafo 25

Disposiciones legislativas y reglamentarias sobre servicios y medios de asistencia a la infancia

762. Desde el parto hasta el inicio de la escolaridad obligatoria, los padres que trabajan necesitan medios de asistencia para cuidar de sus hijos. La Comisión señala que, según la clasificación de la UNESCO, los servicios y programas de asistencia a la primera infancia y de educación de la primera infancia incluyen: i) desarrollo educativo de la primera infancia para niños de 0 a 2 años y ii) programas de educación preescolar diseñados para niños desde los 3 años hasta el inicio de la educación primaria¹⁴⁵⁹. El Gobierno de *Australia* reconoce el importante papel de la educación de la primera infancia para apoyar la participación de las familias en el mercado de trabajo y los resultados de aprendizaje y desarrollo de los niños. Clasifica los servicios de asistencia a la infancia en: i) centros de atención de día, que proporcionan educación de la primera infancia en centros regulados; ii) atención a las familias, proporcionada en el hogar de un educador; iii) atención fuera del horario escolar y durante las vacaciones escolares, y iv) atención a domicilio como apoyo a la participación de las familias en el mercado de trabajo, satisfaciendo las necesidades de cuidado de los niños cuando otras opciones no están disponibles o no son apropiadas. El Gobierno de *Suecia* indica que el 71 por ciento de los centros de educación preescolar están gestionados por los municipios y el 29 por ciento son centros de educación preescolar independientes, y que los municipios están obligados a ofrecer centros de educación preescolar para niños de entre 1 y 5 años, durante al menos tres horas al día o 15 horas a la semana. La obligación también se aplica a los niños cuyos progenitores están en paro o que están en licencia parental con un hermano. Los municipios también están obligados a ofrecer «educación preescolar general» a todos los niños durante al menos 525 horas a partir del semestre de otoño del año en que el niño cumpla 3 años.

763. La Comisión recuerda que el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 no precisa que los Estados Miembros de la OIT deban establecer un sistema concreto de asistencia a la infancia. Los instrumentos exigen la adopción de medidas «compatibles con las posibilidades y

¹⁴⁵⁹ UNESCO, *Desde un comienzo: forjar sociedades inclusivas mediante la educación inclusiva en la primera infancia*, Documento de política núm. 46, julio de 2021.

las condiciones nacionales» que respondan a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares. ***La Comisión reconoce que la prestación de servicios de asistencia a la infancia es de suma importancia para que ambos progenitores puedan elegir libremente su modalidad de trabajo preferida –a tiempo parcial o a tiempo completo– y para aumentar la participación y la progresión de las mujeres en el empleo. Por ello, la Comisión alienta a los Gobiernos a que tomen medidas para garantizar que las madres y los padres tengan acceso a servicios públicos o subvencionados de asistencia a la infancia. Aumentar la disponibilidad de infraestructuras para el cuidado de los niños es un paso crucial hacia la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.***

764. En el párrafo 25 de la Recomendación núm. 165 se pide a los Gobiernos que colaboren con las organizaciones públicas y privadas interesadas para adoptar las medidas apropiadas a fin de asegurar la disponibilidad de servicios de asistencia a la infancia para los trabajadores con responsabilidades familiares. A este respecto, la Comisión observa que, en *Guinea*, por ejemplo, las organizaciones no gubernamentales han construido instalaciones de asistencia y ocio para la infancia. Además, gracias al apoyo de la comunidad, se han construido o rehabilitado varios centros para los hijos de los trabajadores con responsabilidades familiares. Por ejemplo, hay 628 estructuras de asistencia pública y 348 estructuras de asistencia privada que prestan servicios de cuidado de niños, y 1 746 centros de apoyo comunitario urbanos, suburbanos y rurales¹⁴⁶⁰. La Comisión advierte que los Gobiernos no deberían transferir sus responsabilidades en materia de asistencia a la infancia únicamente a las organizaciones no gubernamentales; debería ser una responsabilidad compartida, en la que los Gobiernos tomen la iniciativa.

765. La Comisión toma nota de la importancia que revisten los servicios comunitarios de asistencia a la infancia para las mujeres que trabajan en *la economía informal*. A este respecto, la Comisión se remite asimismo a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), que aborda la exclusión de los trabajadores de la economía informal de los servicios de guardería y pide a los Estados Miembros de la OIT que alienten la prestación de servicios de guardería y otros servicios de atención a la persona que sean de calidad y económicamente asequibles, así como el acceso a dichos servicios, con el fin de promover la igualdad de género en los ámbitos de la iniciativa empresarial y de las oportunidades de empleo, y de facilitar la transición a la economía formal. La Comisión observa que se están emprendiendo una serie de iniciativas para poner los servicios de cuidado infantil a disposición de los trabajadores de la economía informal, en particular en forma de cooperativas. La Comisión toma nota de que, a menudo, estas iniciativas contribuyen a facilitar el acceso de los trabajadores de la economía informal a mejores oportunidades de empleo, a evitar que tengan que llevar consigo a sus hijos al trabajo, y a garantizar que se proporcionen alimentos básicos y atención de salud a los niños que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad¹⁴⁶¹. Por ejemplo, la Comisión observa que la Asociación de Mujeres Autónomas (SEWA), que reúne a casi dos millones de trabajadoras de la economía informal en la India, creó la Cooperativa de Cuidadora de Niños de Sangini, que gestiona 13 guarderías que prestan cuidados (en particular educación básica y competencias sociales, nutrición y servicios básicos de salud) a 350-400 niños¹⁴⁶². En el Senegal, se creó una guardería comunitaria para las trabajadoras de la economía informal en la ciudad de Bargny. Esta guardería está gestionada a través del Sindicato de Trabajadoras Jóvenes de Bargny (AMJOB) y es accesible a los niños de 1 a 6 años de edad, así como a los niños de 7 a 12 años de edad después de la escuela, los miércoles y los sábados, por lo que permite que las trabajadoras de la economía

1460 CEACR, Convenio núm. 156: *Guinea*, solicitud directa, 2021.

1461 OIT, *Expanding Women's Employment Opportunities: Informal Economy Workers and the Need for Childcare*, 2007; OIT, *The Informal Economy And Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions To Formality*, 2013.

1462 OIT y WIEGO, *Extending Childcare Services To Workers In The Informal Economy: Policy Lessons From Country Experiences*, 2020.

informal ya no tengan que llevar consigo a sus hijos pequeños al lugar de trabajo¹⁴⁶³. En la India, la organización «Mobile Crèches» ayuda a proporcionar guarderías para las trabajadoras de las obras de construcción¹⁴⁶⁴.

766. En *El Salvador*, la Ley de protección integral de la niñez y adolescencia establece un «sistema nacional de protección integral de la niñez y la adolescencia», que incluye la creación de centros de bienestar infantil para niños de 2 a 7 años de zonas urbanas desfavorecidas. En el primer trimestre de 2015, había unos 190 centros que atendían totalmente a 4 852 niños. También se han creado «centros de desarrollo integral» para impartir educación formal a niños de 6 meses a 7 años, incluidos los hijos de los trabajadores de los mercados municipales y los vendedores ambulantes. Además, desde 2013 el Gobierno ha adoptado el sistema de protección social universal, promoviendo servicios comunitarios que tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, entre ellos: i) una pensión básica universal y cuidados esenciales para las personas mayores de 70 años; ii) alimentación escolar, y iii) el suministro de uniformes, zapatos y material escolar.

767. En otros países, los padres son los principales responsables de tomar las medidas adecuadas en relación con el cuidado de los niños. En relación con este punto, el Gobierno de *Belice* indica que el sector privado ha reconocido la necesidad de crear más centros de asistencia a la infancia, y que el establecimiento de este tipo de servicios en los centros de trabajo en el sector público no es actualmente una realidad.

768. En otros países, existe una tendencia creciente a promover el cuidado de los niños con apoyo del empleador, aunque el Convenio núm. 156 no se refiera explícitamente a la responsabilidad del empleador de prestar su apoyo. El apoyo prestado por el empleador incluye, por ejemplo, la prestación de servicios de derivación, que ayudan a poner en relación las necesidades de cuidado de los niños de los trabajadores con los servicios disponibles en la comunidad; sistemas de vales, que implican el pago de un subsidio de cuidado de los niños al trabajador para ayudarle a sufragar los gastos correspondientes y sistemas de franjas horarias, por los que el empleador llega a acuerdos con un centro establecido para reservar un número de plazas para los hijos de los trabajadores. Algunos empleadores pueden apoyar servicios directos, como las guarderías en la empresa o fuera de ella, o las agencias privadas que ofrecen servicios de cuidados de niños a domicilio. Otros empleadores aúnan recursos para ofrecer servicios de guardería a los padres que trabajan con el objetivo de compartir los costos. Las necesidades de los trabajadores que tienen en horarios no convencionales y cuyos hijos no pueden ser alojados en instalaciones abiertas durante el horario convencional pueden satisfacerse mejor en instalaciones patrocinadas por el empleador. En *Egipto*, el artículo 96 de la Ley del Trabajo 12 de 2003 establece que el empleador que emplee a 100 trabajadoras o más en el mismo lugar deberá establecer un servicio de guardería o asignar el cuidado de los hijos de las trabajadoras a una guardería, de acuerdo con las condiciones y los términos que se determinen en un decreto del ministro competente.

769. En el *Japón*, las medidas para mejorar los servicios de cuidado de los niños, incluyen: i) un aumento salarial equivalente a 3 000 yenes al mes para remunerar a los cuidadores; ii) la creación de 535 000 plazas de guardería entre 2013 y 2017 a través del «Plan para acelerar la eliminación de las listas de espera en las guarderías» y 320 000 plazas para 2020 a través del «Plan para criar a los niños con tranquilidad», y iii) mejorar los medios de asistencia extraescolares a través del «Plan Integral Extraescolar para la Infancia», con el objetivo de crear capacidad adicional para unos 250 000 niños para el periodo 2019-2021 y 300 000 más para finales de 2023¹⁴⁶⁵.

1463 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 226.

1464 OIT y WIEGO, *Extending childcare services to workers in the informal economy*; OIT, *The Informal Economy and Decent Work*.

1465 CEACR, Convenio núm. 156: *Japón*, observación, 2020.

770. Investigaciones han demostrado que, al facilitar el cuidado a través de guarderías en el lugar de trabajo o guarderías para padres trabajadores, el trabajo de cuidado de los niños se redistribuye de los hogares a la esfera pública. La provisión de servicios y medios de asistencia ayuda a redistribuir las responsabilidades de los cuidados, creando así oportunidades para que los cuidadores se incorporen al mercado de trabajo, así como oportunidades de empleo en el sector de los cuidados¹⁴⁶⁶.

771. La Comisión también observa que algunos Gobiernos indican que las disposiciones legales prevén un horario de funcionamiento flexible o a la carta, como es el caso de *Cabo Verde*, donde el Decreto Ley núm. 58/2018 establece que el horario de apertura de las guarderías debe adecuarse a las necesidades de los padres o de las personas que ejercen la patria potestad. Existen disposiciones similares, por ejemplo, en *Angola, Eslovenia, Federación de Rusia, Kirguistán, Rumania, Serbia, Ucrania y Uzbekistán*, donde existen horarios flexibles para los servicios de guardería¹⁴⁶⁷.

772. La Comisión observa que en *Honduras* existen servicios de asistencia a la infancia y a la familia, comedores infantiles, guarderías y organizaciones para personas con discapacidad. Entre ellas se encuentran la Fundación Teletón, la Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras, la Federación Nacional de Padres de Personas con Discapacidad de Honduras y la Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras.

773. La Comisión observa asimismo que, en la *Argentina*, existen programas específicos que abordan el desarrollo de instalaciones para el cuidado de niños en zonas rurales y agrícolas. El programa *Jardines Cosecha* de las provincias de Salta, Jujuy y Misiones ofrece guarderías y servicios para los hijos de las trabajadoras rurales. En el marco del programa *Buena Cosecha*, 135 centros atienden a los hijos menores de 16 años de los trabajadores rurales migrantes estacionales durante los periodos de cosecha de uva y otras frutas en Mendoza. Además, el artículo 64 del Régimen de Trabajo Agrario, aprobado por la Ley 26727 de 2011, establece que, en las explotaciones agrícolas, el empleador debe habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia. Sin embargo, la Comisión también observa que el ámbito de aplicación de la ley excluye, entre otros, a los trabajadores ocupados en labores de recolección y/o envasado de fruta.

774. A partir de las memorias recibidas, la Comisión observa que los Gobiernos han proporcionado información general sobre la disponibilidad de servicios/instalaciones de cuidado infantil, pero que no indican en qué medida estos servicios son accesibles para los trabajadores con responsabilidades familiares o para las personas que desean incorporarse o reincorporarse al trabajo, o en qué medida dichos servicios responden a las necesidades de cuidado infantil de dichos trabajadores. La Comisión recuerda que el párrafo 24 de la Recomendación núm. 165 establece que los Estados Miembros de la OIT deberían tomar las medidas necesarias para: *a)* reunir y publicar estadísticas suficientemente completas sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares, empleadores o en busca de empleo, así como sobre el número y la edad de sus hijos y de otras personas a cargo que necesiten su asistencia, y *b)* determinar, mediante encuestas sistemáticas llevadas a cabo particularmente en las comunidades locales, las necesidades y preferencias en materia de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar. **La Comisión subraya la importancia que revisten**

¹⁴⁶⁶ Véase el Marco de las cinco SR para el trabajo de cuidados decente: OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 293; OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 48. Véase también OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*, 81-82; y Valeria Esquivel, *Care in Households and Communities: Background Paper on Conceptual Issues*, Research Report (Oxfam, 2013), 13.

¹⁴⁶⁷ Banco Mundial, *Women, Business and the Law 2022*, 2022, 59.

los datos sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares que tienen un empleo o que buscan un empleo, sobre la edad de sus hijos y de otras personas a cargo que requieren cuidados, y sobre sus necesidades y preferencias en lo tocante a los servicios e instalaciones de cuidado infantil.

Fuentes de financiación

775. La Comisión observa que, en muchos países, las guarderías están subvencionadas por los Gobiernos, como en *Armenia* y *Francia*. Los Gobiernos también pueden financiar la oferta de servicios de atención a la infancia mediante la concesión de subvenciones. Por ejemplo, en *Egipto*, las guarderías privadas están reguladas y subvencionadas por el Ministerio de Asuntos Sociales. Además, los Gobiernos pueden financiar la demanda de guarderías proporcionando subvenciones a los padres para que paguen los servicios de guardería privados. En *Estonia* y *Letonia*, cuando los centros públicos no tienen suficientes plazas, los padres reciben ayudas económicas para pagar las cuotas de los servicios de cuidado de niños en centros privados. La financiación de la demanda de servicios de asistencia a la infancia, en lugar de proporcionar instalaciones de asistencia o ayudas públicas, se ha considerado un medio para estimular rápidamente la creación de servicios de guardería¹⁴⁶⁸.

776. La Comisión observa que en 2020-2021, el Gobierno de *Australia* proporcionó apoyo financiero a los servicios de asistencia a la primera infancia y de educación de la primera infancia a través de una serie de mecanismos, tales como: i) el subsidio de asistencia a la infancia, pagado a los proveedores de cuidado de niños, que posteriormente lo reflejan en reducciones de las tarifas, con el objetivo de ayudar a las familias a cubrir una parte del costo de cuidado de los niños, haciéndolo más asequible y accesible, y ii) la Red de seguridad para el cuidado de los niños, que incluye un Subsidio adicional para el cuidado de los niños para las familias y los niños desfavorecidos con dificultades para acceder a los servicios de cuidados, incluidas las familias que necesitan ayuda para apoyar la seguridad y el bienestar de sus hijos, los abuelos que son los principales cuidadores de sus nietos, las familias con dificultades financieras temporales y los padres que pasan de las ayudas a los ingresos al trabajo.

777. La Comisión pide a los Gobiernos que intensifiquen sus esfuerzos para desarrollar servicios y medios de asistencia a la infancia, gratuitos o a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de cada trabajo, como se recomienda en el párrafo 25, b) de la Recomendación núm. 165. La Comisión alienta a los Gobiernos a que, en colaboración con los interlocutores sociales, promuevan servicios universales y gratuitos de cuidado de niños pequeños como una solución probada y fiable que favorece la conciliación de la vida laboral y familiar.

778. La Comisión observa que varios países no han proporcionado ninguna información relevante sobre esta cuestión. ***La Comisión subraya la importancia de establecer dichos servicios y medios de asistencia y recuerda que si los trabajadores con responsabilidades familiares no pueden beneficiarse de los servicios necesarios y cuidar a sus familiares mientras ejercen su actividad laboral, pueden verse obligados a abandonar sus puestos de trabajo. Además, recuerda que el objetivo del Convenio, que consiste en garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores de ambos sexos que tienen responsabilidades familiares y entre estos y los demás trabajadores, debería reflejarse también en los recursos proporcionados para que estos trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades en todos los ámbitos de su vida. Por lo tanto, la Comisión alienta a esos países a que se guíen por la Recomendación núm. 165 y a que adopten medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para desarrollar o promover la creación y puesta en marcha de servicios comunitarios públicos o privados, como los servicios y medios de asistencia a la infancia.***

¹⁴⁶⁸ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 245.

3.3. Servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar

779. La Comisión recuerda que, según el Convenio núm. 156, la definición de «trabajador con responsabilidades familiares» es doble, ya que incluye a: i) los trabajadores con responsabilidades hacia uno o más hijos a su cargo, y ii) responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa. Por lo tanto, las medidas adoptadas por los Estados Miembros de la OIT para ayudar a esta categoría de trabajadores deberían estar bien diseñadas para abarcar todos los elementos de esta definición y, por lo tanto, incluir a las personas que viven con alguna discapacidad, o a las personas de edad, tal y como se contempla en el artículo 1, 3) del Convenio. Las medidas adoptadas con respecto a otros miembros de la familia inmediata que necesiten cuidados o apoyo, incluidos los adultos con alguna discapacidad o las personas de edad, deberían integrarse en un paquete de políticas y servicios de cuidados transformadores en materia de género¹⁴⁶⁹. Esto es especialmente relevante ya que, en los últimos años, un número cada vez mayor de trabajadores tiene alguna responsabilidad hacia los familiares de edad o adultos con discapacidad. Según las conclusiones de la OIT, la demanda de servicios de cuidados de larga duración para las personas de edad ha aumentado considerablemente, especialmente en los países de ingreso mediano y alto en los que la esperanza de vida ha aumentado. Por ejemplo, en 2015, había 906 millones de personas de 60 años o más en todo el mundo; para 2030, se prevé que esta cifra sea de 1 400 millones, de los cuales 292 millones superarán la edad de esperanza de vida saludable de 60 años y probablemente necesitarán servicios de cuidados de larga duración¹⁴⁷⁰.

780. Cuando se adoptaron el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, los países solían describir los servicios que beneficiaban a los miembros adultos de la familia como servicios y medios de asistencia familiar. En el presente estudio general, la Comisión opta por utilizar la expresión «servicios y medios de asistencia para cuidados de larga duración» para seguir la tendencia mundial. Así, por ejemplo, la OCDE, Eurostat y la OMS usan los cuidados de larga duración en su clasificación, indicando que los centros de cuidados de larga duración incluyen cuatro componentes principales: cuidados médicos o de enfermería, servicios de atención personal, servicios de asistencia y servicios de atención social¹⁴⁷¹.

781. La Comisión recuerda que el párrafo 33 de la Recomendación núm. 165 establece que los Estados Miembros de la OIT deberían tomar medidas «para establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentados y supervisados, que puedan proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en caso de necesidad, una asistencia calificada a un costo razonable acorde con sus posibilidades económicas». El instrumento insta a la adopción de «medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales» que respondan a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares. **La Comisión reconoce que la prestación de servicios de cuidados de larga duración es de suma importancia para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder al empleo o permanecer en él. Teniendo en cuenta que son las mujeres las que generalmente prestan asistencia a los miembros de edad del hogar, la Comisión subraya que la falta de servicios adecuados y asequibles de cuidados de larga duración tiene efectos perjudiciales para las oportunidades de empleo de las mujeres. Aumentar la disponibilidad de medios de asistencia para cuidados de larga duración no puede sino contribuir a alentar a las mujeres a aceptar un trabajo remunerado y, por tanto, a lograr la igualdad de género.**

1469 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 268.

1470 OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 21.

1471 OCDE, Eurostat y OMS, *A System of Health Accounts 2011: Revised Edition*, 2017.

Disposiciones legales sobre los servicios y medios de asistencia para cuidados de larga duración

782. La Comisión saluda la extensión de los servicios para cuidados de larga duración en muchos países. Por ejemplo, el *Uruguay* fue el primer país de América Latina en crear un Sistema Nacional Integrado de Cuidados en 2015, a través de la Ley 19.353 de 2015, como marco para brindar asistencia y cuidados a las personas en situación de dependencia. El artículo 8 de la ley define a las personas en situación de dependencia como aquellas que requieren apoyos específicos para el desarrollo de sus actividades y la satisfacción de las necesidades básicas de la vida diaria, incluidos los niños y niñas de hasta 12 años y las personas con discapacidad, así como a las personas mayores de 65 años que carecen de autonomía para desarrollar las actividades y atender por sí mismas sus necesidades básicas de la vida diaria. La Comisión señala que el Plan Nacional de Cuidados (2016-2020) estableció una serie de prioridades, entre ellas la puesta en marcha de una transferencia monetaria para cubrir el costo del ingreso de una persona de edad en un centro de cuidados permanentes privado y la creación de centros de día en zonas urbanas y rurales para personas de edad¹⁴⁷².

783. La Comisión constata que, en *España*, el Sistema de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (SAAD) ha aumentado la cobertura a todas las personas en situación de dependencia, a unos 1 141 950 beneficiarios en 2021. El SAAD ofrece una serie de servicios, como la teleasistencia, la ayuda a domicilio, los centros de día o de noche y la atención residencial, así como la asistencia personal y los cuidados en el entorno familiar. Según el Gobierno, el sistema se financia a través de aportaciones de las administraciones públicas (la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas) y la participación de los beneficiarios. La Comisión también ha constatado que en 2021 se alcanzó un acuerdo entre el Gobierno y los interlocutores sociales para reforzar el sistema de atención a la dependencia, que contempla, entre otras medidas y objetivos, el aumento de la financiación del SAAD, y la reducción de la lista de espera para atender las solicitudes¹⁴⁷³.

784. En *Croacia*, los servicios de atención domiciliaria los prestan en la actualidad proveedores de servicios sociales autorizados¹⁴⁷⁴. El Gobierno de *Bahrein* informa que centros de atención residencial para las personas de edad y las personas con discapacidad proporcionan atención social, sanitaria y mental, así como apoyo legal y otros servicios. El Gobierno de *Qatar* también indica que se ha creado el Centro «Shafallah» para ofrecer servicios tipo en el ámbito de la educación y la rehabilitación a personas menores de 21 años con discapacidad mental y autismo. También se esfuerza por sensibilizar a la sociedad sobre sus problemas y derechos y así ayudarles a vivir de forma más independiente y aumentar su integración en la sociedad. El Centro funciona desde 2013 bajo los auspicios de la Fundación Qatarí para el Trabajo Social.

785. La Comisión señala que las investigaciones realizadas¹⁴⁷⁵ apuntan además a otras medidas en el ámbito de las soluciones de cuidados de larga duración, como los servicios de atención domiciliaria prestados generalmente por profesionales sanitarios y no sanitarios, los centros de día, los servicios de atención residencial, los centros de enfermería de tipo hospitalario o médico y los servicios de teleasistencia.

1472 CEACR, Convenio núm. 156: *Uruguay*, solicitud directa, 2018.

1473 CEACR, Convenio núm. 156: *España*, solicitud directa, 2021.

1474 CEACR, Convenio núm. 156: *Croacia*, solicitud directa, 2019.

1475 Véase Estudio General de 1993; OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 249-250; Marco Stampini *et al.*, «[Working Less to Take Care of Parents? Labor Market Effects of Family Long-term Care in Latin America](#)», Inter-American Development Bank Working Paper Series, No. IDB-WP-1105, 2019; Sarah L. Barber *et al.*, [Pricing Long-term Care for Older Persons](#), OMS y OCDE, 2021.

Facilitación de servicios e instalaciones para la prestación de cuidados de larga duración

786. Según estudios realizados por la OIT, solo en 89 de 179 países existe una obligación legal en la legislación nacional de proporcionar servicios de cuidado de larga duración a las personas de edad. Esto significa que 119 millones de personas, o el 49 por ciento de las personas de edad, viven en países con servicios de cuidados de larga duración establecidos por disposición legal¹⁴⁷⁶. La Comisión observa que la prestación de servicios de cuidados de larga duración prevista por ley puede encontrarse principalmente en:

- i) la legislación vigente en materia de seguridad social y los programas de seguridad social establecidos, como en *Egipto* y *Marruecos*¹⁴⁷⁷. En *Seychelles*, la Ley de Seguridad Social de 2010 regula las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades;
- ii) leyes específicas, como en el *Canadá* (Quebec) y *Francia*¹⁴⁷⁸, y
- iii) programas/planes específicos: por ejemplo, en el *Canadá*, a través del programa de Prioridades Sanitarias Compartidas de 2017¹⁴⁷⁹.

787. La Comisión observa que algunos Gobiernos han informado de la ausencia de estructuras de cuidados de larga duración y reconocen la necesidad de hacer frente a los futuros desafíos asociados con el envejecimiento de la población (por ejemplo, *Benín*, *Camboya*, *Colombia* y *República Dominicana*). Muchos Gobiernos no han proporcionado ninguna información sobre esta cuestión.

788. La Comisión toma nota de la preocupación expresada por el Gobierno del *Canadá* acerca de los cuidadores no remunerados (cuidadores familiares y amigos). Aunque son fundamentales para ayudar a las personas a permanecer en sus hogares, en lugar de trasladarlas a un entorno institucional, los cuidadores no remunerados no siempre reciben el apoyo adecuado, y muchos de ellos están sobrecargados. Se espera que los cuidadores no remunerados se beneficien de las inversiones destinadas a ayudar a las personas de edad y a las personas con discapacidad que necesitan cuidados de apoyo para poder permanecer en sus hogares el mayor tiempo posible, mediante el fortalecimiento de los esfuerzos actuales encaminados a mejorar los servicios de cuidado a domicilio. Mientras los cuidadores no remunerados siguen apoyando a sus familiares, pueden beneficiarse de una reducción de la carga de trabajo como resultado de la mejora del apoyo a los cuidados a domicilio.

¹⁴⁷⁶ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 268-269.

¹⁴⁷⁷ *Egipto* (Ley núm. 148 de 2019 sobre Seguro Social y Pensiones); *Marruecos* (Ley núm. 65-15 sobre Establecimientos de Bienestar Social).

¹⁴⁷⁸ *Canadá* (Quebec) (Ley sobre los Servicios de Salud y los Servicios Sociales y sus reglamentos relativos a los cuidados de larga duración) y *Francia* (Ley núm. 1776 de 2015 sobre la Adaptación de la Sociedad al Envejecimiento).

¹⁴⁷⁹ El programa de Prioridades Compartidas en materia de salud de 2017 incluye, entre otros: Aumentar la integración de los servicios de cuidados en la comunidad, por ejemplo, la iniciativa «Home First» y «Complex Client Supports» en Yukón está mejorando los servicios a domicilio para reducir la demanda de servicios de atención a domicilio, y Saskatchewan está creando centros y equipos de salud comunitarios para facilitar el traslado de los servicios de cuidados de los hospitales a los entornos comunitarios e Invertir en infraestructura digital y de tecnologías de la información, por ejemplo, los Territorios del Noroeste, Nueva Escocia, Nunavut, la Isla del Príncipe Eduardo y Yukón están aplicando diversas herramientas de evaluación InterRAI, que permiten recopilar datos coherentes, pancanadienses e interrelacionados para que los médicos puedan identificar los problemas y desarrollar planes de prestación de cuidados, y supervisar el progreso de los clientes de atención domiciliaria/cuidados de larga duración.

Fuentes de financiación

789. Garantizar los recursos financieros necesarios para un sistema nacional de cuidados de larga duración es un reto fundamental para muchos Gobiernos. Según investigaciones de la OIT, los cuidados de larga duración pueden prestarse mediante servicios en especie o en efectivo (o una combinación de ambos). En los servicios de cuidados comunitarios, las personas beneficiarias de edad reciben servicios del sector público o de proveedores privados que son compensados total o parcialmente por el Estado (a través de sistemas no contributivos o contributivos, como los impuestos o los seguros sociales). En el marco de los servicios institucionales de cuidados a domicilio, los beneficiarios reciben transferencias que pueden gastar en servicios de cuidados de larga duración prestados por cuidadores remunerados (en el hogar o en instituciones) o pueden utilizarlas como consideren oportuno, inclusive para compensar los servicios no remunerados prestados por familiares¹⁴⁸⁰.

790. La Comisión observa que las memorias examinadas contienen poca información sobre la financiación de los medios de asistencia públicos de cuidados a las personas de edad y a los familiares con necesidades importantes de cuidados de larga duración, incluidas las personas con discapacidad. Algunos Gobiernos informan, por ejemplo, de que las personas con discapacidad están exentas de tasas e impuestos (*Egipto*, artículo 9 de la Ley núm. 10 de 2018 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad). En otros países, una proporción cada vez mayor de los cuidados de larga duración está cubierta por regímenes de financiación pública, como en *Francia*, donde los servicios de cuidados médicos de larga duración están financiados esencialmente por el régimen de seguridad social (*sécurité sociale*), mientras que los cuidados personales y sociales están financiados conjuntamente por el Estado y las autoridades locales (a nivel departamental). El seguro social en *Suecia* proporciona seguridad económica durante las distintas etapas de la vida, con inclusión de seguros y contribuciones para las familias con hijos, a las personas con alguna discapacidad o enfermedad y a las personas de edad. Así pues, los distintos tipos de apoyo a las familias están previstos para responder a necesidades específicas. La Agencia Sueca de Seguridad Social (*Försäkringskassan*) administra las prestaciones y subsidios para las familias con hijos, las personas enfermas y las personas con discapacidad, mientras que la Agencia Sueca de Pensiones (*Pensionsmyndigheten*) es la responsable del sistema nacional de pensiones públicas. En *Eslovaquia* y en *España*, las prestaciones monetarias pueden utilizarse para pagar a los cuidadores no remunerados. En los *Países Bajos*, la asistencia a domicilio la proporciona el seguro de salud, y los beneficiarios pueden elegir entre un servicio en especie o el 75 por ciento del valor de la asistencia en metálico.

791. Para obtener más orientación sobre el tema, la Comisión remite a la Recomendación sobre los pisos de protección social de la OIT, 2012 (núm. 202), en cuyo párrafo 3 se pide la aplicación de los principios de, entre otras cosas, universalidad de la protección, basada en la solidaridad social; derecho a las prestaciones prescrito por la legislación nacional, adecuación y previsibilidad de las prestaciones, y solidaridad en la financiación. La Comisión también se refiere a investigaciones de la OIT que sugieren hacer de los cuidados de larga duración una prioridad absoluta en las agendas políticas de todos los países:

- ▶ garantizar la protección universal de los cuidados de larga duración sobre la base de los principios fundamentales de los pisos nacionales de protección social, como se indica en la Recomendación núm. 202;
- ▶ proporcionar financiación a través de los regímenes nacionales de seguridad social o de los impuestos y reducir al mínimo los pagos directos;

¹⁴⁸⁰ OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 275.

- ▶ aumentar el volumen de la mano de obra que presta cuidados de larga duración mediante condiciones de trabajo decente para poner servicios de calidad a disposición de todas las personas necesitadas, generando los puestos de trabajo que tanto se necesitan;
- ▶ mejorar el equilibrio de género y garantizar el apoyo público a los miembros de la familia que cuidan de sus familiares de edad, inclusive en forma de licencia remunerada por responsabilidades de cuidado¹⁴⁸¹.

792. La Comisión considera que, reflejando al mismo tiempo las circunstancias nacionales, los Gobiernos, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, deberían determinar, mediante encuestas sistemáticas realizadas más particularmente en las comunidades locales, las necesidades y preferencias en materia de servicios y medios de asistencia y de ayuda familiar. La falta de servicios y medios de asistencia y de ayuda familiar de calidad puede redundar en el confinamiento de las mujeres en el papel tradicional de cuidadoras. Aliviar esta limitación fomentaría una mejor participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Desafíos en la prestación de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar

793. A partir de las memorias recibidas, la Comisión reconoce que la falta de servicios y medios de asistencia calidad y asequibles para el cuidado de los niños y los cuidados de larga duración es uno de los principales obstáculos que impiden que las mujeres, en particular las que tienen ingresos bajos, se incorporen o se reincorporen al mercado de trabajo. En tales circunstancias, las mujeres suelen comprometerse con una mayor proporción de trabajo no remunerado en el hogar. La Comisión aprovecha la ocasión para recordar que la COVID-19 ha tenido un efecto profundo y debilitante para los sistemas de escolarización y de atención y educación de la primera infancia. Además de otros problemas, los países que se enfrentaron a cierres prolongados de escuelas también tendieron a experimentar mayores brechas de género en la distribución del trabajo añadido de cuidados no remunerado. Los países intentan extraer enseñanzas de la crisis y modernizar sus sistemas educativos para apoyar a los niños en la era de la «nueva normalidad», pero los Gobiernos también deberían estudiar cómo fomentar la igualdad de género en el cuidado de los niños fuera de la escuela¹⁴⁸². Además, la Comisión reconoce que la pandemia de COVID-19 también ha afectado de forma desproporcionada a las personas que dependen de los cuidados de larga duración y a quienes los prestan (tanto remuneradas como no remuneradas), siendo estas últimas predominantemente mujeres y muchas de ellas trabajadores migrantes¹⁴⁸³. A menos que estos desafíos se aborden mediante servicios de cuidados de larga duración adecuados, de calidad y sostenibles, esta demanda adicional de cuidados restringirá aún más la participación de los trabajadores con responsabilidades de cuidados, especialmente las mujeres, en el mercado de trabajo, con un impacto adverso no solo en su seguridad de los ingresos en la vida laboral y en la vejez, sino también en su bienestar físico y mental. También minará las condiciones de trabajo de los cuidadores y acentuará aún más las desigualdades de género en el trabajo. **La Comisión recuerda que unos servicios y medios de asistencia de cuidado de niños asequibles, accesibles y de calidad son cruciales para garantizar la igualdad de oportunidades en cuanto a los resultados del aprendizaje de los niños y el empleo de los progenitores. La Comisión también pide a los Gobiernos que tomen medidas para garantizar la prestación de servicios de cuidado de niños a tiempo completo para que ambos progenitores puedan elegir libremente sus modalidades de trabajo preferidas, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo.**

1481 OIT, «[Long-term Care \(LTC\) Protection For Older Persons: A Review Of Coverage Deficits In 46 Countries](#)», Extension of Social Security Working Paper No. 50, 2015.

1482 OCDE, [Caregiving in crisis, 2021](#)

1483 OIT, *Los cuidados en el trabajo*, 268.

794. La Comisión observa, además, que la organización y dotación de personal de los medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar suponen un reto adicional para los trabajadores con responsabilidades familiares. A este respecto, la Comisión remite al párrafo 26 de la Recomendación núm. 165, que establece lo siguiente

- 1) Los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, de cualquier clase que sean, deberían conformarse a las normas establecidas por las autoridades competentes y estar bajo su vigilancia.
- 2) Esas normas deberían prescribir especialmente el equipo de tales servicios y medios de asistencia, los requisitos técnicos e higiénicos que deben cumplir y el número y las calificaciones de su personal.
- 3) Las autoridades competentes deberían proporcionar o ayudar a proporcionar una formación suficiente, en los diversos niveles, al personal necesario para el funcionamiento de los servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar.

795. La Comisión recuerda que la fuerza de trabajo mundial dedicada a la prestación de cuidados abarca a los trabajadores del cuidado que ejercen en los sectores del cuidado (salud, educación y trabajo social), así como a aquellos que trabajan en otros sectores, a los trabajadores domésticos y a quienes, sin prestar cuidados, trabajan en los sectores del cuidado (como los limpiadores de hospitales y los trabajadores de cafeterías). La economía del cuidado comprende una gran diversidad de trabajadores que difieren mucho por lo que respecta a su grado de educación, competencias, sector y remuneración, desde doctores en medicina, psicólogos, dentistas y profesionales de enfermería hasta trabajadores del cuidado infantil, agentes de salud comunitarios, trabajadores sociales y trabajadores del cuidado personal. Asimismo, incluye a personas que ofrecen trabajo de cuidados no remunerado en su hogar (cuidadores no remunerados) o en su comunidad (cuidadores voluntarios)¹⁴⁸⁴.

796. Por lo tanto, los medios de asistencia y de ayuda deberían contar con el personal adecuado y los cuidadores deberían estar debidamente calificados, lo que implica que sus condiciones de empleo, incluidas las perspectivas de promoción profesional, deberían ser suficientemente atractivas. Además, deberían existir disposiciones para el registro y la inspección de los medios de asistencia. La legislación que regula las cualificaciones del personal, la relación personal-niños, el tamaño de los grupos y los requisitos de salud y seguridad, es clave en este sentido. La Comisión observa que en las memorias recibidas no se ha facilitado información sobre la concesión de licencias y la supervisión de los medios de asistencia y ayuda para el cuidado de niños o personas de edad ni sobre la formación de su personal.

797. La Comisión recuerda el Marco de las cinco R para el trabajo de cuidados decente, que plantea un enfoque de las políticas públicas basado en los derechos humanos y que tiene en cuenta las cuestiones de género. El Marco crea un círculo virtuoso que mitiga las desigualdades relacionadas con los cuidados, aborda las barreras que impiden a las mujeres incorporarse al trabajo remunerado y mejora las condiciones de todos los trabajadores de los cuidados y, por extensión, la calidad de los mismos. El camino hacia el trabajo de cuidados debe basarse en medidas transformadoras en cinco ámbitos políticos principales: cuidados, macroeconomía, protección social, trabajo y migración. Estas políticas son transformadoras cuando contribuyen al *reconocimiento* del valor del trabajo de cuidados no remunerado, a la *reducción* de la carga que suponen ciertas formas de trabajo de cuidados y a la *redistribución* de las responsabilidades de cuidados entre mujeres y hombres y entre los hogares y el Estado. Las políticas también tienen que *recompensar* adecuadamente a los cuidadores y promover su *representación*, así como la de los receptores de cuidados y los cuidadores no remunerados¹⁴⁸⁵.

¹⁴⁸⁴ Estudio General de 2022, 29.

¹⁴⁸⁵ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 44.

3.4. Otros medios de asistencia y de ayuda para aliviar la carga de las tareas domésticas

Recomendación núm. 165, párrafos 32 y 34

798. La Comisión recuerda que la parte VII de la Recomendación incluye una serie de medidas que deberían formar parte de una estrategia para ayudar a los trabajadores a conciliar su trabajo y sus responsabilidades familiares. Durante los trabajos preparatorios del instrumento, se hizo hincapié en que, en la mayoría de los países, las distancias cada vez mayores que hay que recorrer para prestar el trabajo de cuidados y el tiempo dedicado a los desplazamientos, que pueden ser de más de dos horas al día, están llegando a un punto en el que pueden llevar a anular los progresos realizados hasta ahora en forma de reducción de las horas de trabajo. Además, los trabajadores con responsabilidades familiares a menudo tienen que llevar a sus hijos a la guardería, a la niñera o al médico. También tienen que encargarse de otras tareas domésticas, como el suministro de alimentos o la realización de tareas administrativas. Estos desplazamientos, que a menudo se realizan en transporte público en horas punta de tráfico y, por tanto, en condiciones incómodas, son una fuente de fatiga adicional. En los países en desarrollo, la rápida urbanización plantea los mismos problemas, agravados por las deficiencias del sistema de transporte público. Siempre que se tomen medidas para mejorar la situación, estas deben inscribirse en una política racional de ordenación del territorio, de descentralización industrial y de reorganización de los horarios de trabajo¹⁴⁸⁶.

799. La Comisión observa que las memorias examinadas no contienen, en general, información amplia sobre las medidas adoptadas con respecto a esta parte de la Recomendación. En la mayoría de los casos, los servicios descritos no parecen haberse desarrollado con el fin de apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares, sino para ayudar a la población en general. Por ejemplo, el Gobierno de la *República Dominicana* indica que la mayoría de los puestos de trabajo se concentran en las zonas urbanas, donde existen excelentes infraestructuras de comunicación y transporte, energía eléctrica y agua potable. En la actualidad, el Gobierno ofrece programas de viviendas funcionales al menor coste para los sectores que no disponen de vivienda propia. El Gobierno de *Burkina Faso* también indica que la tasa de acceso al agua potable mejoró del 71,9 por ciento en 2015 al 76,4 por ciento en 2020, y la tasa de acceso al saneamiento aumentó del 18 por ciento en 2015 al 25,3 por ciento en 2020. En cuanto al entorno de vida, se ha avanzado en la dotación de los hogares de una vivienda digna mediante la construcción de 5 790 viviendas sociales y económicas y la mejora de la electrificación nacional, cuya tasa pasó del 18,8 por ciento en 2015 al 22,57 por ciento en 2019. **La Comisión recuerda que otras medidas destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores en general, como la frecuencia de los medios de transporte público y la proximidad de los suministros de agua y energía, no pueden sino tener un impacto favorable en los trabajadores con responsabilidades familiares. Asimismo, la Comisión subraya la importancia de asociar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a otros organismos directamente interesados, a la formulación y aplicación de estas medidas.**

1486 OIT, *Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*, Informe VI (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 66.ª reunión, 1980 (en adelante, «Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 156»), 60.

► 4. Otras medidas de seguridad social

Convenio núm. 156, artículo 4

Recomendación núm. 165, párrafos 27, 29 y 30

800. Uno de los principales objetivos de la adopción del Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 que lo acompaña es garantizar que los trabajadores con responsabilidades familiares no se vean desfavorecidos ni discriminados con respecto a los demás trabajadores únicamente a causa de sus obligaciones familiares. Durante las labores preparatorias del Convenio núm. 156 y de la Recomendación núm. 165, se hizo hincapié en que los trabajadores con responsabilidades familiares, en particular las mujeres, se encontraban a menudo en desventaja con respecto a sus derechos de seguridad social, como consecuencia de la interrupción de sus actividades profesionales¹⁴⁸⁷. El debate de la Conferencia Internacional del Trabajo condujo a la adopción de las disposiciones destinadas a extender diversas medidas de seguridad social a los trabajadores con responsabilidades familiares¹⁴⁸⁸.

801. De hecho, los trabajadores con responsabilidades familiares pueden seguir teniendo problemas para acceder a las prestaciones de seguridad social. Esto es especialmente importante en el caso de los regímenes de seguridad social en los que el derecho y/o el nivel de las prestaciones dependen del periodo de cotización o de empleo. Además, la Comisión ha observado anteriormente que algunos sistemas de seguridad social se basan en estereotipos sobre el papel de la mujer en la sociedad; en dichos sistemas, las prestaciones de seguridad social suelen pagarse al hombre como «jefe de familia» y la mujer se beneficia de la protección social solo en función de los derechos de su marido¹⁴⁸⁹.

802. Al mismo tiempo, los sistemas de protección social con perspectiva de género pueden contribuir significativamente a garantizar la seguridad de los ingresos y la protección de la salud de los trabajadores y de los miembros de sus familias, así como a fomentar el empleo decente y productivo¹⁴⁹⁰. Estos resultados positivos requieren el establecimiento y mantenimiento de un conjunto amplio y coordinado de medidas de seguridad social, como las prestaciones por hijos y familiares, las desgravaciones fiscales para los trabajadores con personas a cargo y el reconocimiento de los periodos dedicados al cuidado de los hijos u otros miembros de la familia a la hora de determinar los derechos de seguridad social.

4.1. Prestaciones por hijos a cargo

803. Las prestaciones por hijos a cargo proporcionan ingresos adicionales a los padres o cuidadores designados con el objetivo de garantizar el bienestar de los niños y la estabilidad económica de sus familias¹⁴⁹¹. La responsabilidad de la manutención de los hijos se considera una de las contingencias cubiertas por la seguridad social, de acuerdo con las normas internacionales en materia de seguridad social, en particular el Convenio núm. 102 y la Recomendación núm. 67. Las prestaciones por hijos a cargo pueden concederse en forma de prestaciones monetarias o transferencias fiscales, así como prestaciones en especie, como alimentos, ropa, vivienda, vacaciones o ayuda doméstica¹⁴⁹². Según la Recomendación núm. 67, las prestaciones por hijos a cargo deberían representar una contribución sustancial

1487 Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 156, 34.

1488 Para más información sobre los tipos de licencia, véanse los caps. VI y VII.

1489 Estudio General de 2011, párr. 216.

1490 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 113. Véase asimismo CEACR, Observación general relativa al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), 2020.

1491 Estudio General de 2019, párr. 327.

1492 Convenio núm. 102, art. 42.

al costo de la manutención infantil y tener en cuenta el costo más elevado de la manutención de los niños de más edad¹⁴⁹³.

804. La Comisión se complace en constatar que muchos países prevén prestaciones por hijos a cargo a través de diferentes tipos de sistemas, como los seguros sociales, la asistencia social y los regímenes universales o casi universales. Por ejemplo, en *Dinamarca*, el subsidio infantil y juvenil, la prestación por hijos a cargo cuasi universal sometida a comprobación de los recursos, se paga por los hijos menores de 18 años; las cuantías de las prestaciones disminuyen en función de los ingresos de la familia¹⁴⁹⁴. En el *Camerún* se conceden subsidios familiares de 2 800 francos CFA por cada hijo a cargo menor de 18 años, o menor de 21 años si es estudiante o tiene alguna incapacidad para trabajar por causa de alguna enfermedad¹⁴⁹⁵. En *Mongolia*, los planes universales proporcionan una transferencia monetaria condicionada, con el objetivo de aliviar la pobreza, para todos los niños menores de 18 años, hasta un pago mensual máximo de 20 000 tugrik mongol (7 dólares de los Estados Unidos)¹⁴⁹⁶. Asimismo, la *Argentina* introdujo la Asignación Universal por Hijo, que consolidó varios regímenes de transferencias monetarias no contributivas para las familias, con un máximo de cinco hijos hasta los 18 años por familia, siempre que los beneficiarios cumplan ciertos requisitos relacionados con la salud (como la vacunación de los menores de 5 años) y la educación (asistencia a la escuela)¹⁴⁹⁷.

805. Además, la Comisión saluda la positiva evolución legislativa que se ha producido en algunos países en los últimos años con vistas a extender la cobertura de las prestaciones por hijos a cargo. Por ejemplo, en *Tailandia*, desde 2019, las familias desfavorecidas con hijos menores de 6 años tienen derecho a la subvención de manutención¹⁴⁹⁸. En 2018, *Lituania* introdujo las prestaciones universales por hijos a cargo para todos los niños menores de 18 años, o menores de 23 años si siguen estudiando. Las familias numerosas o desfavorecidas también tienen derecho a pagos adicionales por sus hijos a cargo, en función de la edad de estos¹⁴⁹⁹. En el espíritu de la realización progresiva, *Montenegro*¹⁵⁰⁰, *Túnez*¹⁵⁰¹ y la *República de Corea*¹⁵⁰² han introducido una prestación infantil para todos los niños de 0 a 6 años.

806. Sin embargo, la Comisión expresa su preocupación por las medidas adoptadas en algunos países, que dan lugar a una reducción de la cobertura de las transferencias monetarias a las familias con hijos a cargo. Así, el tan alabado programa mexicano «Prospera» (inicialmente «Progres», y luego «Oportunidades») de transferencias monetarias condicionadas fue abolido en 2019, y el *Brasil* suspendió su programa «Bolsa Familia» en 2021¹⁵⁰³.

1493 Párr. 28, 4) del anexo de la Recomendación núm. 67.

1494 *Dinamarca* (arts.1 a 4 de la Ley sobre una prestación para niños y jóvenes, Decreto núm. 964 de 2011, modificado por la Ley núm. 1382).

1495 *Camerún* (arts. 20-24 del Código de Prestaciones Familiares, Ley núm. 67-LF-7 de 1967).

1496 OIT, *Child Money Programme: Mongolia*, Social Protection in Action: Building Social Protection Floors, Country Note Series, 2016.

1497 *Argentina* (arts. 6, 7, 14 y 18 de la Ley 24.714 de Régimen de Asignaciones Familiares y Resolución ANSES 135/2022).

1498 UNICEF, «*Thailand takes Another Leap Towards a Universal Child Support Grant*», 2020, y Economic Policy Research Institute y Thailand Development Research Institute, «*How will Thailand Counteract Intergenerational Poverty with its Child Support Grant?*», 2020.

1499 *Lituania* (Ley de prestaciones por hijos a cargo, de 3 de noviembre de 1994, modificada en 2019).

1500 *Montenegro* (arts. 40 y 42 de la Ley de Bienestar Social y de la Infancia).

1501 *Túnez* (Ley núm. 60-30, de 14 de diciembre de 1960, relativa a la organización de los regímenes de seguridad social, modificada en 2018).

1502 *República de Corea* (art. 5 de la Ley de Subsidios por Hijos a Cargo, Ley núm. 15539, de 2018).

1503 Cabe señalar que en el *Brasil* existe una prestación infantil no universal denominada «Salario-familia» que se abona a los trabajadores por cuenta ajena, incluidos los trabajadores domésticos y los trabajadores autónomos con remuneraciones bajas, desde el momento en que están inscritos en el régimen general de seguridad social y tienen personas a su cargo hasta los 14 años de edad o con discapacidad.

807. En muchos países, las familias con hijos tienen acceso a programas de transferencias monetarias condicionadas en los que las prestaciones están sujetas al cumplimiento de determinados requisitos, como la asistencia de los niños a la escuela o su vacunación¹⁵⁰⁴. Si bien los programas de transferencias monetarias condicionadas tienen un impacto positivo en el bienestar de los niños, estos programas pueden afectar negativamente a las mujeres, que suelen ser las responsables de satisfacer sus necesidades. A este respecto, se ha demostrado que la imposición de condiciones para tener derecho a las transferencias monetarias puede ser engorrosa y punitiva para las mujeres¹⁵⁰⁵. Por el contrario, los programas de transferencias monetarias no condicionadas arrojan resultados positivos de bienestar infantil similares, o mejores, que los de los programas de transferencias monetarias condicionadas, sin que conlleven costos de transacción y de oportunidad restrictivos para las mujeres ni los riesgos de exclusión derivados de las sanciones impuestas por los programas que contienen condiciones «duras». De hecho, las pruebas que apoyan el efecto positivo en el desarrollo humano de los mecanismos que establecen condiciones son bastante limitadas, y puede que sea el dinero en efectivo más la mensajería social lo que proporcione resultados positivos, que no están relacionados con las propias condiciones¹⁵⁰⁶. Además, los países que cuentan con prestaciones universales por hijos a cargo establecidas desde hace tiempo, con subsidios para todos los niños independientemente de los ingresos de los padres y otras condiciones, han demostrado mejores resultados en términos de reducción de la pobreza e igualdad de género¹⁵⁰⁷. Esto se debe a las características típicas del diseño de las prestaciones universales: son de fácil acceso para los posibles titulares de los derechos; no conllevan costos de oportunidad y de transacción, o son muy bajos; son predecibles y normalmente adecuados, y no pueden retirarse (si se suprimen, se suprimen progresivamente) cuando se empieza a trabajar o se reanuda la actividad laboral. Por lo tanto, no solo proporcionan un mejor apoyo con respecto a los costos de la crianza y el bienestar de los niños, sino que pueden facilitar la participación de los padres o cuidadores en el mercado de trabajo, especialmente la participación de las mujeres, ya que permiten a los padres planificar el cuidado de los niños y pagar también los servicios de cuidado de estos. No es casualidad que los diez países mejor clasificados en el Índice de Desigualdad de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) cuenten con sistemas integrales de políticas de protección social favorables a la familia, cuyo núcleo son las prestaciones universales por hijos a cargo¹⁵⁰⁸.

808. La Comisión recuerda que los regímenes de prestaciones por hijos a cargo deberían diseñarse y aplicarse de una forma no discriminatoria y que responda a las necesidades de los niños, teniendo en cuenta las circunstancias y necesidades de los niños y las niñas, de tal manera que se pueda maximizar la aceptación de los posibles titulares de derechos y se eliminen los impedimentos de procedimiento onerosos¹⁵⁰⁹. La Comisión también subraya el hecho de que las familias vulnerables, en particular las que viven en zonas rurales y remotas o en los barrios más pobres y con acceso limitado, pueden tener dificultades para cumplir los requisitos para acceder a las prestaciones contributivas debido a la informalidad y a su limitada capacidad contributiva. Además, puede ser difícil cumplir las condiciones de comportamiento para las transferencias monetarias no contributivas debido a la distancia que separa los hogares de las escuelas y de los servicios e instalaciones médicas.

¹⁵⁰⁴ Por ejemplo, Australia, Bulgaria y Gabón.

¹⁵⁰⁵ ONU-MUJERES, *Family-oriented Cash Transfers from a Gender Perspective: Are Conditionalities Justified?*, nota informativa núm. 13, 2.

¹⁵⁰⁶ Estudio General de 2019, párr. 672.

¹⁵⁰⁷ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 108-109.

¹⁵⁰⁸ Para más información sobre el índice de desigualdad de género del PNUD, véase el sitio web del [PNUD](#).

¹⁵⁰⁹ Estudio General de 2019, párr. 355.

809. La Comisión observa que las prestaciones por hijos a cargo suelen concederse al nivel de los umbrales mínimos de subsistencia¹⁵¹⁰. Sin embargo, como ya había observado la Comisión, el nivel de las ayudas a los ingresos disponibles para los niños en muchos países sigue siendo relativamente bajo e insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas, y estas ayudas se ven especialmente comprometidas en un contexto de alta inflación y crisis del costo de la vida si no están convenientemente indexadas a un indicador adecuado, ya que las prestaciones pueden verse rápidamente erosionadas en términos de valor o poder adquisitivo¹⁵¹¹.

810. Entre las normas pertinentes de la OIT, el Convenio núm. 102 y la Recomendación 202 establecen parámetros de referencia en relación con el nivel que deberían alcanzar las prestaciones por hijos a cargo –o familiares– para situarse a los niveles mínimos de protección establecidos en dichos instrumentos. A fin de determinar si se alcanzan estos niveles mínimos, el Convenio núm. 102 evalúa el valor total de las prestaciones concedidas con respecto a todos los niños en un país determinado en relación con el salario referencia en ese país, multiplicado por el número total de hijos de todas las personas protegidas¹⁵¹². La Recomendación núm. 202 pide la seguridad básica del ingreso para los niños, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, que asegure el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios¹⁵¹³.

811. Garantizar una seguridad de los ingresos adecuada para las familias con niños es especialmente importante en el contexto de la pandemia de COVID-19, agravada actualmente por la crisis del costo de la vida y alimentaria. Según las estimaciones, el número de niños que viven en hogares con ingresos bajos ha aumentado en más de 142 millones, hasta un total de aproximadamente 725 millones¹⁵¹⁴. Esto es preocupante, ya que tanto el UNICEF como el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la extrema pobreza concluyeron que la respuesta social a la pandemia no tenía en cuenta las necesidades de los niños, ya que tendía a favorecer el apoyo directo a las empresas o a los niños de familias con un alto nivel de afiliación al mercado de trabajo formal, por lo que dejaba de lado a muchos niños vulnerables¹⁵¹⁵. **La Comisión alienta a los Estados Miembros a que adopten las medidas necesarias para garantizar que las familias con hijos a cargo tengan un acceso efectivo a las prestaciones por hijos a un nivel suficiente. A este respecto, la Comisión destaca la importancia de establecer puntos de referencia para garantizar que las prestaciones se fijen en un nivel suficiente para asegurar el bienestar de los niños y, al mismo tiempo, permitir la plena participación de sus cuidadores, especialmente las mujeres, en la vida económica. La Comisión llama además la atención de los Estados Miembros acerca del potencial de los regímenes universales de prestaciones por hijos a cargo para lograr la cobertura de todos los niños.**

1510 Por ejemplo, Alemania, Canadá, Finlandia, Irlanda, Italia y Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

1511 Estudio General de 2019, párr. 383.

1512 Convenio núm. 102, art. 44.

1513 Recomendación núm. 202, párr. 5, b). En virtud del párr. 8, b): «la seguridad básica del ingreso debería permitir vivir con dignidad. Los niveles mínimos de ingresos definidos a nivel nacional podrán corresponder al valor monetario de un conjunto de bienes y servicios necesarios, a los umbrales nacionales de pobreza, a los umbrales de ingresos que dan derecho a la asistencia social o a otros umbrales comparables establecidos por la legislación o la práctica nacionales, y podrán tener en cuenta las diferencias regionales».

1514 OIT *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 93.

1515 OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 93 y 98.

4.2. Reconocimiento de los periodos dedicados al cuidado de los hijos u otros miembros de la familia

812. Los trabajadores con responsabilidades familiares, que suelen ser mujeres, pueden ver reducidos sus derechos a la seguridad social debido a las interrupciones del trabajo por la necesidad de cuidar a familiares dependientes. Este es el caso, en particular, cuando el derecho a las prestaciones de seguridad social depende de los periodos de cotización o de empleo¹⁵¹⁶.

813. Una de las medidas adoptadas por muchos países para hacer frente a los cuidados no remunerados es el reconocimiento de los periodos de trabajo no remunerado mediante la adopción de créditos para cuidadores que dan derecho a las prestaciones de seguridad social. Esto se traduce en un aumento del nivel de las prestaciones y una mejora del acceso a las prestaciones de seguridad social en general. La Comisión observa que el diseño de los créditos para cuidadores varía significativamente de un país a otro. En particular, para determinar el derecho y la cuantía de las prestaciones se tienen en cuenta diferentes condiciones relativas a los tipos y la duración de los periodos de cuidados no remunerados. Por ejemplo, en *Letonia*, el periodo de licencia parental de un hijo de hasta 1,5 años se tiene en cuenta para el derecho a las pensiones y a las prestaciones de desempleo¹⁵¹⁷. En algunos países, también se tienen en cuenta los periodos de cuidado de otros familiares. En la *Federación de Rusia*, el tiempo dedicado al cuidado de un familiar con una discapacidad del grupo I o de más de 80 años se transforma en puntos de pensión, cuya cuantía repercute en el derecho a las pensiones de seguridad social y en su nivel¹⁵¹⁸. En *Chile*, los créditos para cuidadores están financiados por el Estado y ascienden al 10 por ciento del salario mínimo¹⁵¹⁹. Sin embargo, en algunos países de América Latina solo se conceden créditos a las madres y no a otros cuidadores, lo que a su vez no cuestiona los estereotipos de género¹⁵²⁰.

814. *Al tiempo que recuerda que, en muchos países, las mujeres son desproporcionadamente responsables del cuidado de los miembros dependientes de la familia¹⁵²¹, la Comisión subraya la importancia de adoptar un enfoque con perspectiva de género a la hora de diseñar los regímenes de seguridad social, en particular los basados en el seguro social. La Comisión alienta a los Estados Miembros a que adopten medidas para garantizar que los periodos de ausencia del trabajo para el cuidado de los hijos o de otros familiares que requieran ayuda se tengan en cuenta para la adquisición de los derechos de seguridad social y que dichos periodos se traduzcan efectivamente en un aumento del nivel de las prestaciones de seguridad social y se concedan no solo a las mujeres sino a todas las personas con responsabilidades familiares.*

¹⁵¹⁶ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 60, 61 y 167.

¹⁵¹⁷ *Letonia* (art. 9 de la Ley de Pensiones del Estado, 1996).

¹⁵¹⁸ *Federación de Rusia* (art. 12 de la Ley Federal de Pensiones de Seguros, 2013).

¹⁵¹⁹ *Chile* (art. 7 del Decreto núm. 28 de 5 de mayo de 2016, que establece el Programa de pago a cuidadores de personas con discapacidad).

¹⁵²⁰ OCDE, *Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*, 2019, 70.

¹⁵²¹ OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022*, 32, 60 y 61.

4.3. Medidas de desgravación fiscal¹⁵²²

815. Los regímenes de impuesto negativo sobre la renta se consideran uno de los mecanismos para garantizar la seguridad de la renta básica¹⁵²³. En particular, las medidas de desgravación fiscal pueden reducir los costos derivados de la contratación de trabajadores domésticos, y el recurso a servicios y medios de asistencia para el cuidado de niños y de ayuda a familiares con discapacidad. En *Azerbaiyán*, por ejemplo, la base imponible mensual se reduce en 50 manats azerbaiyanos para uno de los cónyuges que tenga al menos tres personas a su cargo, independientemente del grado de parentesco, incluidos los estudiantes a tiempo completo y los menores de 23 años¹⁵²⁴. En *Burkina Faso*, las reducciones fiscales aumentan proporcionalmente por cada miembro de la familia que esté a cargo, como los hijos y estudiantes menores de 25 años o el cónyuge a cargo¹⁵²⁵. En el *Brasil*, la desgravación fiscal se aplica en el caso de las personas a cargo, como los hijos o hijastros, hermanos y nietos hasta los 21 años de edad, o los que asisten a la escuela secundaria o técnica, hasta los 24 años. Si los dependientes tienen alguna discapacidad que les incapacite para trabajar o estudiar, no hay límite de edad¹⁵²⁶. En *Chequia*, se aplican ventajas fiscales a los hijos a cargo que conviven con el contribuyente en un hogar común, en forma de desgravación fiscal, crédito fiscal o una combinación de ambos¹⁵²⁷. **La Comisión considera que las medidas fiscales, en combinación con otros regímenes y prestaciones, pueden contribuir a la seguridad de los ingresos de los trabajadores con responsabilidades familiares.**

4.4. Necesidades familiares y prestaciones de desempleo

816. Las necesidades y responsabilidades familiares deberían tenerse en cuenta cuando se ofrece un empleo a las personas que buscan trabajo. En particular, el párrafo 30, 2) de la Recomendación núm. 165 establece que, cuando el empleo ofrecido entraña la instalación en otra localidad, entre los factores considerados deberían figurar la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos. Asimismo, el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), exige que se evalúen las repercusiones de este empleo ofrecido sobre la situación personal y familiar del interesado¹⁵²⁸.

817. Durante los trabajos preparatorios de la Recomendación núm. 165, se puso de relieve que, a la hora de definir el «empleo adecuado» que se ofrece a una persona, deberían tenerse en cuenta factores como el estado matrimonial, el lugar de empleo del cónyuge, la posibilidad de trasladar el domicilio familiar, las posibilidades de educación de los hijos y la duración y frecuencia de las ausencias del domicilio cuando no se prevea el traslado de la familia. La no

1522 Esta sección trata las desgravaciones fiscales y otras medidas fiscales que pretenden proporcionar un apoyo a los ingresos de los trabajadores con responsabilidades familiares. Se observa que ciertos dispositivos fiscales se conciben de una manera en la que son susceptibles de afectar negativamente la participación de las mujeres en el mercado laboral y sus ingresos netos. Por ejemplo, en los regímenes fiscales basados en la familia, las personas que tienen ingresos secundarios (los menos elevados), que a menudo tienden a ser mujeres, pueden verse disuadidas de trabajar debido a los tipos impositivos más elevados aplicados a una unidad familiar. Los sesgos de género en los regímenes fiscales también pueden reflejarse en la asignación de la responsabilidad de declarar y reclamar impuestos al marido, que con frecuencia se considera jefe de familia. Para más información sobre este tema, véanse las siguientes publicaciones: OCDE, *Tax Policy and Gender Equality: A Stocktake of Country Approaches*, 2022; FMI, *Gendered Taxes: The Interaction of Tax Policy and Gender Equality*, 2022, y Centro Internacional de Impuestos y Desarrollo en el Instituto de Estudios de Desarrollo, *Tax and Gender in Developing Countries: What are the Issues?*, Resumen breve número 6, 2017, que analiza los efectos de los distintos regímenes fiscales sobre hombres y mujeres en los países en desarrollo.

1523 Recomendación núm. 202, párr. 9, 3).

1524 *Azerbaiyán* (art. 102.5 del Código Fiscal).

1525 *Burkina Faso* (art. 113, 1) y 2) del Código Fiscal).

1526 *Brasil* (art. 35 de la Ley núm. 9.250/95).

1527 *Chequia* (parte III de la Ley sobre los impuestos a la renta).

1528 Convenio núm. 168, art. 21.

aceptación de un empleo que no tenga en cuenta estos factores no debe acarrear la pérdida o la suspensión de la prestación de desempleo¹⁵²⁹.

818. La Comisión observa que la legislación del trabajo de algunos países se refiere específicamente a la situación familiar de los solicitantes de empleo para ofrecerles un empleo adecuado. En el *Canadá*, los servicios del seguro de empleo proporcionan directrices y requisitos relacionados con las oportunidades de empleo adecuadas y el apoyo a los buscadores de empleo, teniendo en cuenta especialmente la compatibilidad con las obligaciones familiares¹⁵³⁰. En *Australia*, a la hora de evaluar si el trabajo se considera adecuado para una persona que busca trabajo, se tiene en cuenta la situación familiar, sobre todo si no se dispone de servicios adecuados de asistencia a la infancia durante las horas en las que la persona tendría que trabajar¹⁵³¹. Además, algunos países informan sobre la asistencia específica prestada a las personas con responsabilidades familiares. En *Bélgica*, por ejemplo, la Oficina Regional de Empleo de Bruselas tiene en cuenta la situación específica de las personas que buscan trabajo que son padres solteros para identificar los obstáculos a su empleo y proporcionarles la información necesaria¹⁵³². En *Nueva Zelanda* se ofrecen diferentes ayudas a los buscadores de empleo monoparentales. Además de las prestaciones económicas, reciben ayuda para la educación y la formación, y apoyo para encontrar un trabajo a tiempo parcial, de modo que el empleo adecuado tenga en cuenta el cuidado de los niños a cargo¹⁵³³.

819. *La Comisión subraya que la seguridad social desempeña un papel crucial en la aplicación de modalidades de trabajo y licencias flexibles, al garantizar la seguridad de los ingresos y el acceso a la atención médica para los trabajadores y sus familias durante los periodos de licencia y otros periodos (por ejemplo, las prestaciones de maternidad, los subsidios de paternidad o parentales, las prestaciones o subsidios para el cuidado de los hijos a cargo, las prestaciones familiares, los subsidios para la atención domiciliaria, los subsidios para la atención a personas con discapacidad y los subsidios para los cuidadores, así como diversos créditos fiscales, ayudas y subvenciones). La Comisión observa que la falta de acceso a prestaciones adecuadas disuade a los hombres, en particular, de acogerse a licencias y modalidades de trabajo que favorecen la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. En el caso de las mujeres, con demasiada frecuencia trabajan en formas de empleo que están fuera del alcance de la cobertura de la seguridad social o solo tienen un derecho limitado a la seguridad social. A este respecto, la Comisión pide que se establezcan sistemas de seguridad social integrales y con perspectiva de género que aborden la situación específica de los trabajadores con responsabilidades familiares, muchos de los cuales son mujeres, con el fin de garantizar un nivel de vida adecuado y promover la igualdad de género.*

1529 Informe sobre la legislación y la práctica en relación con el Convenio núm. 156, 40.

1530 *Canadá* (art. 27 de la Ley del Seguro de Empleo y el art. 3 del cap. 9 de la Recopilación de Principios sobre el Derecho a las Prestaciones).

1531 *Australia* (art. 3.11.1.20 de la Guía de la Seguridad Social).

1532 Para más información, véase el sitio electrónico «PARENT SOLO [P](#)».

1533 Véanse las páginas web gubernamentales «[Work and income – Our commitment to you](#)» y «[Work and income – Sole parent support](#)».





8

Aplicar y salvaguardar los derechos



Recomendación núm. 111, párrafos 4, b), 4, c) y 10

820. La Comisión observa que la mayoría de las organizaciones de trabajadores que han presentado observaciones aluden al hecho de que, si bien existe una legislación que establece los principios y derechos relacionados con la igualdad y la no discriminación en mayor o menor medida, su plena realización en la práctica es igualmente necesaria, y algunas de ellas señalan deficiencias específicas en cuanto a su aplicación¹⁵³⁴. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) indica asimismo que la falta de aplicación de los Convenios sobre la no discriminación está relacionada principalmente con percepciones sociales basadas en actitudes y estereotipos históricos que son difíciles de cambiar y que algunas veces requieren un largo periodo de adaptación. Considera asimismo que las políticas no deberían imponer una carga a las empresas que pudiera poner en peligro su sostenibilidad y su capacidad para generar empleos, y que es necesario tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles. Para lograr una aplicación eficaz del Convenio núm. 111, es fundamental contar con procedimientos y mecanismos de aplicación con recursos y capacidad de respuesta adecuados. Por lo tanto, la Comisión desea recordar las recomendaciones proporcionadas en su Estudio General de 2012, que siguen siendo pertinentes en la actualidad¹⁵³⁵.

821. La Comisión recuerda asimismo la importancia del control y el cumplimiento efectivos de los derechos de protección de la maternidad, incluida la protección de la salud de las mujeres embarazadas y lactantes, la debida provisión de la licencia de maternidad, las prestaciones en efectivo y una atención médica de maternidad de calidad y oportuna. A este respecto, debe prestarse especial atención a las profesiones y sectores con un elevado porcentaje de mujeres trabajadoras¹⁵³⁶. Se trata de sectores y ocupaciones como el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio, la enfermería y las profesiones del cuidado, el sector textil y de la confección, y las ventas/supermercados, en los que existe una proporción relativamente alta de relaciones de trabajo encubiertas y ambiguas y de informalidad¹⁵³⁷. ***Para garantizar el control y la aplicación efectiva de los derechos de protección de la maternidad, la Comisión considera necesario ampliar el alcance de las inspecciones del trabajo y de seguridad social a todas las empresas y trabajadores, en particular a las mujeres que participan en formas atípicas de trabajo dependiente, los trabajadores de zonas rurales y remotas, y las microempresas***¹⁵³⁸.

1534 Incluidas organizaciones de *Austria* (Cámara Federal del Trabajo (BAK)), *Colombia* (la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)), *Costa Rica* (la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y la Confederación Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC)), *Federación de Rusia* (la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR)), *Finlandia* (la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior (Akava) y la Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK)), *Italia* (la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL)), *Maldivas* (Congreso de Sindicatos de Maldivas (MTUC)), *Países Bajos* (la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) y la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV)), *Nueva Zelanda* (el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)), *Perú* (la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú)), *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte* (Congreso de Sindicatos (TUC)), *República Dominicana* (la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)), *Senegal* (la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS)) y *Zimbabwe* (Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU)).

1535 Estudio General de 2012, párr. 869.

1536 [Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 \(núm. 198\)](#), párr. 16.

1537 Estudio General de 2020, párr. 913.

1538 OIT, *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy*, 164.

► 1. Mecanismos de aplicación

822. La Comisión observa que, en línea con las tendencias identificadas en 2012, las medidas para garantizar la aplicación y el cumplimiento de los marcos nacionales siguen reflejando un enfoque particular en el papel de las inspecciones del trabajo y los organismos especializados en igualdad.

823. Dado que las autoridades de los servicios de inspección del trabajo son el principal organismo de control, muchos Gobiernos consideran que desempeñan un papel destacado en la detección y el tratamiento de los casos de discriminación¹⁵³⁹, y también en la realización de actividades de sensibilización y orientación¹⁵⁴⁰. Por lo que respecta a los órganos especializados, la Comisión recuerda que su forma, su ámbito de actuación y su mandato varían mucho de un país a otro, aunque mantienen el objetivo común de abordar mejor la discriminación y promover la igualdad¹⁵⁴¹. Dichos organismos pueden incluir oficinas de defensores del pueblo que abordan cuestiones de discriminación en general¹⁵⁴², así como instituciones más específicas centradas en cuestiones de empleo, igualdad de género o en la aplicación de una ley concreta¹⁵⁴³. Además de su función de sensibilización, mencionada en el capítulo IV, muchos de estos organismos tienen el mandato de examinar las quejas y resolver los conflictos de discriminación. También pueden asesorar o participar en procedimientos judiciales. Los juzgados y tribunales siguen siendo los principales órganos para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional. En este sentido, algunos países han creado tribunales especializados en cuestiones de discriminación e igualdad. Esta medida puede responder a la necesidad de reorientar un determinado flujo de quejas o acortar los plazos, así como a la necesidad de conocimientos técnicos específicos en relación con las cuestiones de discriminación. En *Finlandia* se creó un Tribunal Nacional para la No Discriminación y la Igualdad que se ocupa de los casos de discriminación en las actividades privadas, la administración pública y las actividades comerciales.

824. Varios países también hacen referencia al establecimiento de procedimientos en el lugar de trabajo para abordar la discriminación. Por ejemplo, los empleadores de *Maldivas* están obligados, en virtud del artículo 42, g) de la Ley de Igualdad de Género, a establecer un mecanismo de interposición de quejas para los casos de discriminación por razón de género, y en la *República de Corea*, la Ley de Igualdad en el Empleo establece que se designe a un trabajador, de común acuerdo entre los trabajadores y los empleadores, como supervisor honorario de la igualdad en el empleo, para asesorar y aconsejar a los trabajadores víctimas de discriminación, participar en investigaciones independientes y recomendar posibles mejoras en la política.

825. Para llevar a cabo sus funciones con eficacia, las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley deben estar adecuadamente equipadas para identificar y abordar la discriminación, lo que incluye contar con conocimientos técnicos y capacidad suficiente. A este respecto, la Comisión observa que los países proporcionan cada vez más información sobre la sensibilización y la formación impartida al personal de las instituciones de control y aplicación, incluidas las inspecciones del trabajo, y sobre cuestiones de igualdad de género¹⁵⁴⁴. Otras medidas adoptadas son promover la presencia de más mujeres en las inspecciones del trabajo, los

1539 Por ejemplo, *Brasil, Colombia, Côte d'Ivoire, Croacia, Finlandia, Ghana, Grecia, Israel, Islas Cook, Iraq, Maldivas, Malí y Marruecos*.

1540 Por ejemplo, en *Polonia*, donde el Servicio Principal de Inspección del Trabajo trabaja en cooperación con el Comisionado para los Derechos Humanos y lleva a cabo actividades de asesoramiento, formación y difusión, incluso en relación con los casos que se investigan.

1541 Estudio General de 2012, párr. 877.

1542 Como en *Australia* (Comisión Australiana de Derechos Humanos), *Canadá, Croacia, Georgia, Grecia y República de Corea*.

1543 Como en *Australia* (Fair Work Commission), *Dinamarca, Finlandia, Israel, Malta, México y Qatar*.

1544 Por ejemplo, *Botswana, Colombia, Chipre, Estonia, Finlandia, Guatemala* (en relación con los derechos de las personas LGBTQ+), *Israel, Malasia, México, Nueva Zelanda y República Democrática Popular Lao*.

juzgados y los tribunales¹⁵⁴⁵. Sin embargo, la Comisión observa que varias organizaciones de trabajadores aluden al hecho de que las autoridades encargadas del control y la aplicación carecen de recursos suficientes, incluidos el presupuesto o el personal, para abordar adecuadamente los casos de discriminación¹⁵⁴⁶.

826. La participación de los interlocutores sociales también es clave en relación con la aplicación, ya que suelen tener una visión más cercana de cómo se aplican los instrumentos en la práctica diaria. La Comisión observa que algunas veces se concede a las organizaciones de trabajadores y de empleadores el derecho a presentar quejas ante organismos especializados¹⁵⁴⁷. En algunas ocasiones, también se les invita a contribuir activamente, como en *Estonia*, donde los interlocutores sociales participan en la labor de los comités de solución de conflictos laborales como «asesores legos», a saber, representantes independientes de los interlocutores sociales que participan en el debate de los conflictos laborales. La Confederación de Sindicatos Libres de Letonia (FTUCL) (*Letonia*) indica que coopera con la inspección del trabajo en cuestiones de trabajo y seguridad.

827. La Comisión también observa que algunos países han seguido esforzándose por promover una coordinación eficaz entre las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación y, más concretamente, entre los organismos de igualdad y las autoridades de inspección del trabajo¹⁵⁴⁸. Por ejemplo, *Grecia* remite a la Ley núm. 3696/2010 por la que se establece un régimen especial de cooperación con la inspección del trabajo, e *Italia* remite al Protocolo de Entendimiento entre la Inspección Nacional del Trabajo y el Consejero Nacional de Igualdad.

828. La Comisión señala la importancia del derecho de reclamación y recurso para garantizar la protección contra la privación ilegal o arbitraria de la protección de la maternidad, en particular el derecho a las prestaciones de maternidad monetarias y en especie¹⁵⁴⁹. La realización efectiva del derecho de reclamación y recurso en materia de seguridad social, incluidos los casos de maternidad, es uno de los principales principios establecidos en la mayoría de las normas de seguridad social de la OIT¹⁵⁵⁰. Más concretamente, las demandantes y beneficiarias de las prestaciones de maternidad deberían tener derecho a interponer una queja ante la autoridad administrativa que haya dictado una resolución sobre el derecho a las prestaciones. Además, las beneficiarias deberían tener derecho a recurrir la decisión de esta autoridad administrativa ante un juzgado o tribunal especializado¹⁵⁵¹. En cuanto a los procedimientos de queja y de recurso relacionados con cuestiones relativas a la seguridad social, la Comisión recuerda que deberían ser imparciales, transparentes, eficaces, sencillos, rápidos, accesibles,

1545 En *Guatemala*, la contratación y selección de jueces sigue criterios de no discriminación, y el Ministerio Público ha establecido una política para asegurar la perspectiva de género en la contratación de mujeres en dicho Ministerio.

1546 Por ejemplo en organizaciones de *Costa Rica* (la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y la Confederación Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTCC)), *Italia* (la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL)), *Maldivas* (el Congreso de Sindicatos de Maldivas (MTUC)), *Nueva Zelanda* (el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)) y *Senegal* (la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS)). Asimismo, las *Islas Cook* y *Somalia* hacen referencia a problemas específicos relacionados con la capacidad de la inspección del trabajo.

1547 Por ejemplo, en *Australia*, *Finlandia* y *Letonia*.

1548 Por ejemplo, en *Chipre*, *Estonia*, *Grecia* e *Italia*.

1549 Estudio General de 2019, párr. 184.

1550 Véanse, por ejemplo, Recomendación núm. 69, párrs. 63 y 112-114, anexo de la Recomendación núm. 67, párrs. 27, 8) y 9), Convenio núm. 102, art. 70, Convenio núm. 121, art. 23, Convenio núm. 128, art. 34, Convenio núm. 130, art. 29; Convenio núm. 168, art. 27 y Recomendación núm. 202, párr. 7. En relación con el examen del derecho de reclamación y de recurso por parte de la Comisión, véanse Estudio General de 2011, párrs. 403-438 y Estudio General de 2019, párrs. 177-196.

1551 Estudio General de 2019, párr. 179.

poco costosos y exento de cargos para la demandante, tal como se establece en la Recomendación núm. 202¹⁵⁵². Además, es importante garantizar el respeto de los derechos y la dignidad de las demandantes en todas las fases del proceso de reclamación o recurso. Esto se refiere, por ejemplo, a la divulgación de información privada en asuntos relacionados con la maternidad o la prestación de atención médica materna y servicios relacionados¹⁵⁵³. **Subrayando el papel crucial de los procedimientos de reclamación y apelación en la salvaguarda de los derechos, la Comisión pide a los Estados Miembros que garanticen el acceso a mecanismos de solución de conflictos administrativos y judiciales que sean eficaces y oportunos**¹⁵⁵⁴.

► 2. Número de casos notificados de discriminación y mejora del acceso a los mecanismos de aplicación

829. La Comisión saluda el hecho de que algunos países hayan facilitado datos sobre el número de casos de discriminación y de quejas interpuestas al respecto¹⁵⁵⁵. Algunos de ellos han aportado datos específicos sobre casos de discriminación por embarazo y maternidad, o situación familiar y responsabilidades familiares¹⁵⁵⁶, orientación sexual e identidad de género¹⁵⁵⁷, así como sobre casos de acoso sexual¹⁵⁵⁸. En *Grecia*, los datos se desglosan aún más en función de las presuntas violaciones específicas, como la negativa a conceder licencias o el despido como represalia de los trabajadores que han solicitado o se han acogido a licencias, los cambios perjudiciales en el empleo a causa de la maternidad o las responsabilidades familiares, el despido o la renuncia forzada de las mujeres embarazadas, o la no renovación de sus contratos de duración determinada. Además, los Gobiernos también proporcionan datos sobre casos de discriminación por motivos distintos al sexo, como el origen, la ciudadanía, la lengua, la salud, las opiniones políticas, la edad, la religión o la discapacidad¹⁵⁵⁹.

830. Si bien saluda la cantidad de información proporcionada, la Comisión toma nota de que las estadísticas aportadas por algunos países revelan un número escaso o insignificante de casos notificados. Otros países indican además que no se conocen casos de discriminación¹⁵⁶⁰. Como ya señaló en 2012 sobre el tema del acoso sexual, la Comisión observa que, cuando no se dispone de datos sobre quejas por discriminación, esto puede obedecer a la falta de conocimiento del marco legislativo o de los recursos disponibles, así como a la falta de acceso a los órganos encargados de hacer cumplir la ley.

1552 Recomendación núm. 202, párr. 7.

1553 Estudio General de 2019, párr. 183.

1554 Estudio General de 2019, párr. 178.

1555 Incluidos *Chequia, Estados Unidos de América, Finlandia, Georgia, Grecia, Guatemala, Honduras, Irlanda, Israel, Kazajstán, Nueva Zelandia y República de Corea*.

1556 Incluidos *Chipre, Finlandia, Georgia, Grecia, Israel, México, Nueva Zelandia, Perú y República de Corea*.

1557 Incluidos *Australia* (Queensland y Victoria), *Letonia y República de Corea*.

1558 Incluidos *Australia, Estados Unidos de América, Polonia y República de Corea*.

1559 Incluidos *Australia, Finlandia, Georgia, Grecia, Israel y Letonia*.

1560 Por ejemplo, *Guyana, Kazajstán y República Democrática Popular Lao*.

831. La Comisión observa que algunas organizaciones de trabajadores hacen hincapié en que los procedimientos judiciales suelen ser moralmente engorrosos y económicamente onerosos para las víctimas, y que no debería permitirse que las personas afectadas asuman la carga de presentar una demanda¹⁵⁶¹. La Comisión observa que los mecanismos que permiten a los órganos encargados de hacer cumplir la ley actuar de oficio contribuyen a introducir una perspectiva proactiva en la función de estos órganos. Señala, a este respecto que, en *España*, la inspección del trabajo ha llevado a cabo una serie de campañas específicas de duración determinada para identificar y abordar los casos relacionados con la igualdad de género¹⁵⁶². Otras medidas para promover un fácil acceso a los mecanismos de aplicación de la legislación incluyen la provisión de apoyo y asesoramiento específicos para las víctimas, así como garantizar la gratuidad de los sistemas de solución de conflictos. En relación con los requisitos procesales, los Gobiernos han seguido informando sobre la aplicación de una inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación, algunas veces condicionada a la presentación de indicios razonables¹⁵⁶³. La Comisión observa a este respecto que la Organización Internacional de Empleadores (OIE) considera que la inversión de la carga de la prueba es una carga burocrática sumamente pesada para los empleadores, y que debería aplicarse cuando el demandante haya presentado en primer indicios razonables y plausibles de discriminación. En cuanto a la necesidad de aumentar el conocimiento de los mecanismos de aplicación disponibles para los casos de discriminación, la Comisión observa que los órganos especializados publican en ocasiones recopilaciones de casos, estadísticas, análisis jurisprudenciales o informes sustantivos sobre un tema determinado, que contribuyen a aumentar la concienciación y el conocimiento del público sobre la discriminación y la igualdad de género, así como a proporcionar herramientas de información a las partes interesadas¹⁵⁶⁴.

832. La Comisión también observa que, en algunos casos, no se dispone de datos sobre quejas de discriminación. Sin embargo, la Comisión señala que algunos países han explorado metodologías para recopilar esos datos. En *Georgia*, en colaboración con un proyecto del Consejo de Europa, se han desarrollado nuevas formas de registro de los casos de discriminación para permitir la construcción de una base de datos de expedientes que identifique no solo el número de casos sino también los motivos de discriminación y el resultado de estos.

1561 Organizaciones de *Finlandia* (la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior (Akava) y la Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK)) y de la *Federación de Rusia* (la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR)).

1562 CEACR, Convenio núm. 111: *España*, observación, 2021.

1563 Por ejemplo, *Australia, Canadá, Croacia, Finlandia, Grecia, Iraq, Irlanda, Israel y República de Corea*.

1564 Por ejemplo, en *Finlandia e Irlanda*.

► 3. Reparaciones y sanciones efectivas

833. Más allá del acceso y el tratamiento de los casos, debe prestarse especial atención a su resultado. En muchas ocasiones recientes, la Comisión ha pedido a los Gobiernos que proporcionen información sobre el número de casos de discriminación en el empleo y la ocupación presentados o identificados por las autoridades, así como sobre las «sanciones impuestas y las reparaciones concedidas»¹⁵⁶⁵. La Comisión destaca el hecho de que, si bien la información sobre las sanciones establecidas por la ley para las violaciones de la prohibición de la discriminación proporciona una indicación, la aplicación de las sanciones puede ser muy diferente en la práctica. Se necesita información sobre el resultado real de los casos de discriminación, incluidas las sanciones impuestas y las reparaciones concedidas, para evaluar si el sistema de aplicación funciona correctamente. A este respecto, la Cámara Federal del Trabajo (BAK) (Austria) indica que las sanciones y los daños y perjuicios concedidos por los tribunales como consecuencia de la discriminación no son suficientemente disuasorios.

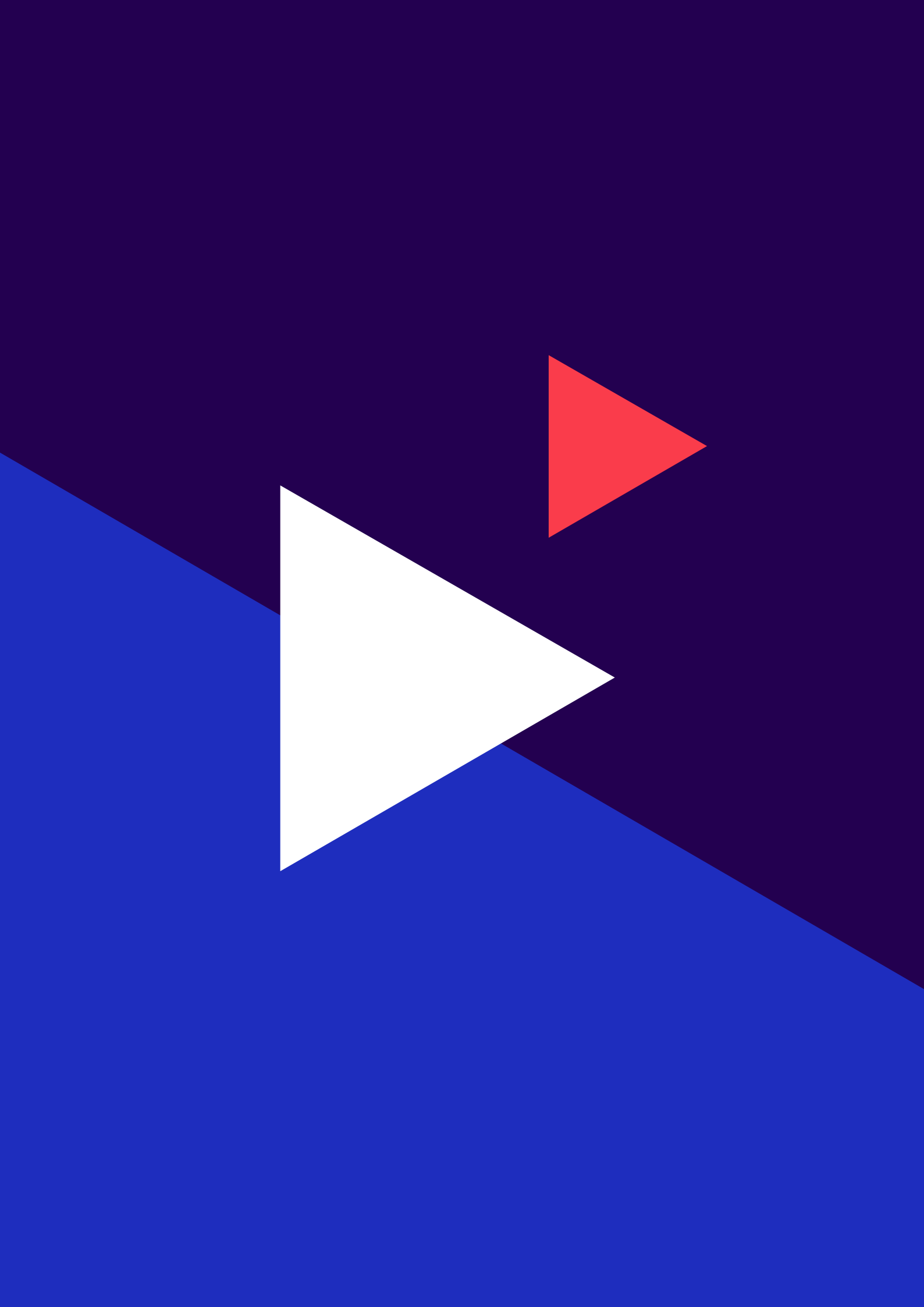
834. Unos pocos países han podido proporcionar información sobre los resultados de los casos de discriminación¹⁵⁶⁶. La Comisión observa que, en algunos casos, la proporción de casos presentados que culminan con la imposición de una sanción real es muy pequeña, lo que puede sugerir una falta de concienciación por parte del personal de los órganos encargados de hacer cumplir la ley o ser un signo de dificultades particulares a la hora de aportar pruebas o fundamentar los casos de discriminación. La Comisión toma nota de las indicaciones de Honduras y España de que la recopilación de datos sobre las sanciones impuestas y las reparaciones concedidas puede suponer un reto, ya que los casos están sujetos a procedimientos judiciales y están fuera de las competencias del Gobierno, y algunas veces las sanciones no se consideran finales hasta que ha transcurrido cierto tiempo sin la interposición de un recurso¹⁵⁶⁷.

835. La Comisión alienta a los Gobiernos a que adopten las medidas necesarias para poder proporcionar información detallada sobre el número de casos de discriminación en el empleo y la ocupación presentados ante las autoridades o identificados por estas y su resultado, incluida la información sobre las sanciones impuestas y las reparaciones concedidas.

1565 Véanse los comentarios de la CEACR, Convenio núm. 111: *Nigeria*, observación, 2021; *Portugal*, solicitud directa, 2021; *Sri Lanka*, solicitud directa, 2021; *Uzbekistán*, solicitud directa, 2021; *Georgia*, observación, 2020; *Grecia*, observación, 2020; *Chipre*, solicitud directa, 2019; *Maldivas*, solicitud directa, 2019; *Nepal*, observación, 2019; *República Bolivariana de Venezuela*, solicitud directa, 2021.

1566 Por ejemplo, *Finlandia*, *Israel*, *Letonia*, *Perú* y *Polonia*.

1567 CEACR, Convenio núm. 111: *España*, solicitud directa, 2021.



Parte III. Lograr el potencial de los instrumentos

► 1. La igualdad de género como catalizador del desarrollo sostenible

836. Lograr la igualdad de género en el trabajo es fundamental para el desarrollo sostenible. En este sentido, el cuestionario contenía una pregunta opcional sobre las medidas para aplicar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 (igualdad de género) y la Plataforma de Acción de Beijing. La promoción de la igualdad de género y, más concretamente, de la igualdad entre mujeres y hombres, se articula a través de múltiples vertientes, la mayoría de las cuales se reflejan también en los ODS 3, 5 y 8. Entre estas vertientes, cabe destacar las medidas relativas al acceso y la igualdad en la educación, la formación y el empleo; la promoción del empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres; el acceso a recursos productivos como la tierra y el crédito; la prevención de la violencia y el acoso, incluida la violencia de género, la violencia doméstica y el acoso sexual; la protección de la maternidad; la protección de la salud, incluida la salud reproductiva y la reducción de la mortalidad materna; la concienciación para desafiar los estereotipos y las normas de género, incluso desde una edad muy temprana; la promoción de las mujeres en puestos de liderazgo y su representación en puestos de autoridad pública; la elaboración de presupuestos con perspectiva de género; y la promoción de una distribución equitativa entre hombres y mujeres del trabajo no remunerado de prestación de cuidados, sobre todo mediante el establecimiento de licencias parentales, servicios de cuidados, transferencias en efectivo y atención médica.

837. La Comisión saluda la amplia información recibida sobre la incorporación o la integración de una perspectiva de igualdad de género en las estrategias, planes y medidas nacionales de desarrollo¹⁵⁶⁸, así como en relación con las medidas políticas relativas a la población, la educación, la administración pública, el empleo, la seguridad social, las zonas rurales, los pueblos indígenas, la prevención de la violencia y los abusos, la salud, el medio ambiente y el clima¹⁵⁶⁹.

838. Varios países también se refirieron a la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, incluida la revisión de su aplicación con motivo de la iniciativa Beijing+25¹⁵⁷⁰, que pone de manifiesto la importancia de esta herramienta como guía para aumentar los esfuerzos encaminados a la igualdad de las mujeres.

¹⁵⁶⁸ Por ejemplo, Alemania, Austria, Burkina Faso, Canadá, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, Estonia, Guatemala, Indonesia, Jamaica, Lituania, Malasia, Maldivas, Malta, México, Nepal, Panamá, Perú, Polonia, Qatar, República de Corea, República Dominicana, Suecia, Suiza y Viet Nam.

¹⁵⁶⁹ Por ejemplo, Argelia, Camboya, Federación de Rusia, Guatemala, Guinea, Honduras, Suecia, Türkiye, Viet Nam y Zimbabwe.

¹⁵⁷⁰ Por ejemplo, Alemania, Angola, Argelia, Austria, Bosnia y Herzegovina, Dinamarca, Estonia, Grecia, Indonesia, Irlanda, Jamaica, Japón, Kazajstán, Marruecos, México, Panamá, Portugal, Suecia, Suiza y Trinidad y Tabago.

839. También se hizo referencia a los foros internacionales y multilaterales en los que los Gobiernos han podido participar para intercambiar experiencias y promover la adopción de medidas de igualdad de género, incluidos los espacios que ofrecen ONU-Mujeres, la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Tercera Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas y los Foros Generación Igualdad. A nivel regional y de grupo, los Gobiernos se refirieron en particular al Plan de Acción para la Igualdad de Género (GAP) de la Unión Europea, a la «Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras» impulsada por el G7, la Acción Financiera Afirmativa para las Mujeres en África (Iniciativa AFAWA), la Declaración Conjunta del Caribe sobre la Igualdad de Género, el Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo de 2013 y al Consenso de Santo Domingo de 2013¹⁵⁷¹.

► 2. Ratificación de los Convenios núms. 111, 156 y 183 de la OIT: Perspectivas y retos

840. A fecha de diciembre 2022, se han registrado 175 ratificaciones del Convenio núm. 111, 45 ratificaciones del Convenio núm. 156, y 43 ratificaciones del Convenio núm. 183. Solo 20 países han ratificado los tres Convenios: *Albania, Azerbaiyán, Belice, Bosnia Herzegovina, Bulgaria, El Salvador, Eslovaquia, Eslovenia, Kazajstán, Lituania, Mauricio, Montenegro, Países Bajos, Níger, Macedonia del Norte, Noruega, Perú, Portugal, San Marino y Serbia*¹⁵⁷².

841. La Confederación Sindical Internacional (CSI) indica que es necesario redoblar los esfuerzos para garantizar la ratificación universal y la aplicación *efectiva* del Convenio núm. 111 y promover una amplia ratificación de los Convenios núms. 156 y 183. Recuerda que la protección de la maternidad es una condición previa para la igualdad de género y que la protección de las trabajadoras con responsabilidades familiares es esencial para promover la igualdad de género, lo que hace que la ratificación y la aplicación de los Convenios núms. 156 y 183 sean de suma importancia. También considera que la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y su aplicación, junto con la Recomendación núm. 206, deben formar parte integrante de toda estrategia para la igualdad de género.

842. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) señala que, si bien la igualdad de género y la no discriminación, la protección de la maternidad y el apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares son fundamentales para el desarrollo social, económico y empresarial, existen preocupaciones en cuanto al alcance, el contenido y la aplicación efectiva de los instrumentos examinados. Señala la necesidad de que la Oficina promueva una aplicación inclusiva, equilibrada y eficaz, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, para garantizar que se tengan debidamente en cuenta las realidades y circunstancias nacionales.

843. La Comisión observa que algunos países consideran que su marco nacional aplica, o ha sido modificado para aplicar, muchos de los requisitos de los instrumentos examinados, pero no indican expresamente si prevén actualmente su ratificación¹⁵⁷³. *Burkina Faso*, las *Islas Cook*, la *República Democrática Popular Lao* y *Viet Nam* también aluden a obstáculos contextuales para la ratificación, como limitaciones de recursos, presupuesto, capacidad o conocimientos técnicos.

¹⁵⁷¹ Por ejemplo, *Alemania, Jamaica, Japón y República de Corea*.

¹⁵⁷² Véase el anexo I.

¹⁵⁷³ Por ejemplo, *Bahrein, Canadá y Egipto*.

Convenio núm. 111

844. En cuanto al Convenio núm. 111, que cuenta con un número de ratificaciones elevado, *Malasia* informa de que se han emprendido esfuerzos de revisión legislativa con vistas a su ratificación. El *Japón* se refiere a la necesidad de examinar cuidadosamente la coherencia entre el Convenio y la legislación nacional, en particular en lo que respecta a las restricciones a la expresión de opiniones políticas por parte de los empleados de la administración pública y a las disposiciones sobre la protección del empleo y las condiciones de trabajo en función del género cuando se trata de diferencias físicas y fisiológicas. Los *Estados Unidos de América* recuerdan que el proceso de examen jurídico anterior a la ratificación para el Convenio núm. 111, que determinó que los *Estados Unidos de América* cumplen plenamente sus obligaciones, se sometió al Senado en 1998, pero que nunca se tomaron medidas al respecto. *Omán*, por su parte, indica que ya está en marcha el desarrollo de su legislación y la sensibilización de la opinión pública.

Convenio núm. 156

845. La Comisión saluda el hecho de que *Granada*, *Marruecos* y *Namibia* hayan confirmado que están estudiando la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 156. Esta ratificación podría contemplarse en el futuro en *Bahamas*, *Botswana* y *Panamá*; se realizarán consultas en *Malí*, y el Consejo Intersindical de Mujeres Trabajadoras ha promovido su ratificación en la *República Dominicana*. Otros países encuestados informan de que el instrumento se ha puesto en conocimiento de las autoridades legislativas y de los comités tripartitos¹⁵⁷⁴, o señalan la necesidad de adoptar medidas, como la revisión de los marcos nacionales, antes de ratificarlo¹⁵⁷⁵. *Argelia* y *Suriname* señalan la existencia de lagunas entre la legislación nacional y el Convenio, por lo que no prevén actualmente su ratificación. *Túnez* especifica que el amplio ámbito de aplicación a «todas las categorías de trabajadores» del artículo 2 puede ser un obstáculo para la ratificación, ya que los trabajadores temporales no están cubiertos por la legislación laboral. *Austria* y *Dinamarca* subrayan que actualmente no se está considerando la ratificación del Convenio núm. 156 debido a su artículo 8, que establece la protección contra la terminación de la relación de trabajo por responsabilidades familiares. Estos Gobiernos señalan que dicha protección no existe en sus marcos jurídicos nacionales. La Comisión se remite a los párrafos 466-472 del presente estudio general, que presentan los requisitos establecidos en el artículo 8.

Convenio núm. 183

846. La Comisión saluda la intención expresada por algunos Gobiernos de ratificar el Convenio núm. 183 o de examinar las perspectivas de dicha ratificación. Por ejemplo, *Suriname* está en proceso de ratificar el Convenio, mientras que en *Filipinas* se está llevando a cabo un análisis de las deficiencias normativas. *Georgia* indica que el debate sobre la viabilidad de la ratificación del Convenio forma parte del plan de acción de la Comisión Tripartita de Concertación Social. *Armenia* confirma que se considerará acometer la ratificación dentro de las futuras reformas de la legislación laboral.

¹⁵⁷⁴ Por ejemplo, *Colombia*, *Georgia*, *Guyana* y *Senegal*.

¹⁵⁷⁵ Por ejemplo, *Argelia*, *Brasil*, *Indonesia*, *Jamaica* y *Zimbabwe*.

847. La Comisión observa además que algunos Gobiernos evocan la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 183¹⁵⁷⁶. Algunos Gobiernos indican que no hay obstáculos importantes para la ratificación¹⁵⁷⁷ o que no hay lagunas o incoherencias en su legislación en relación con las disposiciones de este instrumento¹⁵⁷⁸.

848. Sin embargo, en algunos Estados Miembros no está prevista la ratificación del Convenio núm. 183¹⁵⁷⁹. Algunos Gobiernos señalan la necesidad de ajustar su legislación nacional para garantizar el cumplimiento del Convenio en caso de su ratificación¹⁵⁸⁰. Entre los cambios legislativos necesarios para la ratificación del Convenio se señalan la ampliación de la duración de la licencia de maternidad¹⁵⁸¹, la garantía de una licencia postnatal obligatoria de seis semanas¹⁵⁸² y el reconocimiento de un derecho a las pausas de lactancia remuneradas¹⁵⁸³.

► 3. Propuestas para la acción de la OIT

Prestación de asistencia técnica

849. La Comisión observa que, si bien la mayoría de los Gobiernos no solicitan la asistencia técnica de la OIT en relación con los instrumentos examinados, varios indican que podrían recurrir a dicha asistencia en el futuro. Algunos Gobiernos indican que han recibido o están recibiendo asistencia técnica, entre ellos *Arabia Saudita, Filipinas, Panamá, Qatar, Saint Kitts y Nevis y Seychelles*. En cuanto al Convenio núm. 183, se prestó asistencia en *Togo* para realizar un análisis comparativo, que fue posteriormente validado por los mandantes tripartitos; y el *Senegal* se benefició de la asistencia técnica de la OIT con respecto a la ratificación del Convenio en 2017 mediante el apoyo al establecimiento de una comisión de seguimiento tripartita. La *República Democrática Popular Lao* solicita asistencia técnica para futuras ratificaciones, y *Granada* y la Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal (CNTS) (*Senegal*) solicitan asistencia para la ratificación del Convenio núm. 156. *China* se muestra dispuesta a recibir asistencia técnica en lo que respecta a los convenios no ratificados y el *Iraq* en lo que respecta a las recomendaciones.

850. Varios Gobiernos subrayan que el apoyo técnico de la OIT podría ser útil en relación con cuestiones de índole legislativa, como en los exámenes de la legislación nacional para adaptarla a las normas internacionales del trabajo, así como en la elaboración y modificación de legislación específica¹⁵⁸⁴. Las *Islas Cook* señalan a este respecto que podría prestarse asistencia técnica para revisar la Ley de Relaciones Laborales de 2012 desde una perspectiva de igualdad de género, y que la OIT está prestando actualmente apoyo para la ampliación de la licencia de maternidad de 6 a 12 semanas. *Trinidad y Tabago* anuncia que solicitará apoyo para garantizar que la no discriminación en el empleo por motivos de maternidad esté

1576 Por ejemplo, *Bahamas, Colombia, Ghana, Guinea y Guyana*.

1577 Por ejemplo, *China, Israel, España y Togo*.

1578 Por ejemplo, *Canadá y Costa Rica*.

1579 Por ejemplo, *Argentina, Australia, Estonia, Francia, Honduras, Irlanda, Saint Kitts y Nevis, y Zimbabwe*.

1580 Por ejemplo, *Argelia y Brasil*.

1581 Por ejemplo, *Burundi y República de Corea*.

1582 Por ejemplo, *Suecia*.

1583 Por ejemplo, *Dinamarca y Japón*.

1584 Por ejemplo, *Botswana, Camboya, Egipto, Guinea, Islas Cook, Montenegro y Omán*.

contemplada en la Ley de Protección de la Maternidad. El *Japón* se refiere a la necesidad de información sobre las buenas prácticas relacionadas con el modo en que los países que han ratificado el Convenio núm. 111 están garantizando la coherencia entre sus leyes y el Convenio. La aplicación en la práctica de los instrumentos examinados también parece ser un ámbito en el que los Gobiernos agradecerían recibir asistencia técnica, incluso en lo que respecta a la cooperación con los interlocutores sociales¹⁵⁸⁵.

851. En las respuestas presentadas también se señala que es necesaria la formación y creación de capacidad en materia de igualdad de género y la aplicación de los instrumentos examinados para los funcionarios (como los inspectores de trabajo y otras personas que trabajan en la administración del trabajo y en los ministerios pertinentes) y para las organizaciones de trabajadores y de empleadores¹⁵⁸⁶. Por ejemplo, la *República Dominicana* sugiere que el personal técnico del Ministerio y los representantes de los trabajadores y de los empleadores reciban formación sobre la aplicación de los Convenios en la práctica. *Viet Nam* propone que se organicen cursos y talleres de formación para compartir las experiencias de los distintos países en la aplicación de las normativas nacionales. *Saint Kitts y Nevis* señala que la formación y el diálogo serían útiles en las fases piloto de las medidas encaminadas a la incorporación de la perspectiva de género.

852. Varios países mencionan también la asistencia técnica para promover y sensibilizar sobre la igualdad de género y sobre los instrumentos examinados¹⁵⁸⁷. *Camboya* señala que la formación y las publicaciones podrían suscitar una mayor toma de conciencia en esta materia. *Granada* solicita asistencia técnica para promover la igualdad de género en el trabajo, y el *Perú* para la organización de grupos de trabajo entre trabajadores y empresarios. En *Namibia* se podría prestar asistencia para realizar campañas de sensibilización con miras a educar al público sobre las disposiciones de los convenios. La Confederación Sindical Internacional (CSI) considera que la OIT debería llevar a cabo actividades de promoción para garantizar la ratificación de los convenios examinados y su aplicación efectiva, así como la de las Recomendaciones que los acompañan.

853. También debe prestarse especial atención a los esfuerzos de recopilación de datos, ya que los Gobiernos de *Malí* y *Viet Nam* destacan la necesidad de apoyo técnico para la creación de sistemas de recopilación de estadísticas e información.

Propuestas de acción normativa

854. En lo que se refiere a la elaboración de normas en el futuro, la Comisión observa que varios Gobiernos no han indicado ningún punto que requiera una acción específica¹⁵⁸⁸. El *Canadá* ha manifestado su interés por la opinión del [Grupo de trabajo tripartito del mecanicismo de examen de las normas \(GTT del MEN\)](#) sobre posibles lagunas en relación con los instrumentos.

¹⁵⁸⁵ Por ejemplo, *Egipto, Japón, Letonia, Panamá y Viet Nam*.

¹⁵⁸⁶ Por ejemplo, *Bahamas, Burkina Faso, Camboya, Guatemala, Guinea, Malí* (Central Democrática de Trabajadores de Malí (CDTM)), *República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, Surinam, Togo y Viet Nam*.

¹⁵⁸⁷ Por ejemplo, *Camboya, Egipto, Ghana, Granada, Malasia, Namibia, Omán y Perú*.

¹⁵⁸⁸ Por ejemplo, *Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Benin, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camerún, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Ecuador, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Francia, Ghana, Granada, Guyana, Honduras, Hungría, Islandia, Irlanda, Japón, Luxemburgo, Mauritania, Mauricio, México, Montenegro, Namibia, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, República de Corea, República Democrática Popular Lao, República Dominicana, Serbia, Seychelles, Suriname, Suecia, Suiza, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)*.

855. *Jamaica y Malí* se refieren a la falta de regulación de los distintos regímenes de licencia por cuidados para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, incluyendo la licencia de paternidad, la licencia parental, la licencia por adopción y la licencia en caso de enfermedad de un miembro de la familia. A este respecto, la Comisión observa que, si bien las normas internacionales del trabajo vigentes establecen disposiciones generales relativas a diversos tipos de licencias por cuidados, no proporcionan ninguna orientación detallada que pueda ayudar a los Estados Miembros a elaborar políticas de licencias por cuidados, incluidas bases de referencia en cuanto a la duración de dichas licencias, la distribución de tareas entre las personas que prestan cuidados a terceros y las cuantías de las prestaciones proporcionadas durante los periodos de ausencia.

856. También se ponen de relieve algunas áreas de posible interés para la acción normativa: *Israel*, en relación con las prestaciones por hijos; *Lituania* en relación con la salud psicológica y el bienestar de las mujeres (incluido el acceso a asesoramiento profesional durante la maternidad); y *Malasia y Malí* en relación con los métodos de recopilación de datos y análisis de estadísticas. *Filipinas* también se refiere a la aparición de nuevas formas de trabajo como un posible ámbito que cabría examinar. *Arabia Saudita e Indonesia* también se refirieron a la necesidad de tener en cuenta las diferentes circunstancias presentes en diversos países. Los países encuestados también señalan que es preciso incrementar las medidas de carácter normativo con el fin de aclarar el concepto de responsabilidades familiares (*Iraq*), y para proporcionar información sobre las prácticas en el lugar de trabajo al objeto de conciliar las responsabilidades laborales y familiares (*Argelia*), y la educación (*Chipre*).



Observaciones finales



857. Teniendo en cuenta la decisión del Consejo de Administración, la Comisión ha llevado a cabo, por primera vez, un examen conjunto de los Convenios núms. 111, 156 y 183 y sus respectivas recomendaciones. La Comisión saluda esta primera oportunidad de examinar estos instrumentos de forma conjunta y desde una perspectiva de igualdad de género. Agradece las detalladas respuestas presentadas por los Gobiernos, así como los comentarios enviados por las distintas organizaciones de trabajadores y empleadores. A través del presente estudio general, la Comisión se ha esforzado por proporcionar, de la manera más concisa posible, explicaciones sobre el alcance y el significado de las disposiciones de los instrumentos examinados, así como sobre las buenas prácticas y los obstáculos a su aplicación y ratificación. Espera que este estudio brinde un esquema general útil de la situación actual de la legislación y la práctica en los Estados Miembros de la OIT en relación con estos instrumentos. Además, puede inspirar a los Estados Miembros sobre las medidas que podrían adoptarse, teniendo en cuenta los puntos de vista de los interlocutores sociales, para superar los obstáculos con los que podría tropezar la eventual ratificación de los convenios examinados.

858. Encarar estos obstáculos y lagunas de manera oportuna y eficaz resulta esencial para avanzar en un programa transformador para la igualdad de género, tal como se pide en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario), así como para adaptarse a un mundo laboral cambiante y a las transiciones demográficas. A este respecto, la Comisión desea recordar que la Declaración del Centenario pide que la OIT oriente sus esfuerzos a lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que: i) asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor; ii) posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares; iii) permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos, y iv) promueva la inversión en la economía del cuidado¹⁵⁸⁹.

859. El presente estudio general muestra el entrelazamiento y, hasta cierto punto, la interdependencia de la aplicación efectiva de los instrumentos examinados. La aplicación de los Convenios núms. 156 y 183 es esencial para el cumplimiento de la igualdad de género en el trabajo; al mismo tiempo, a menos que se elimine la discriminación basada en el sexo y en el género en consonancia con el Convenio núm. 111, seguirá siendo difícil lograr el cumplimiento pleno de los Convenios núms. 156 y 183.

860. La mayoría de las cuestiones consideradas en el presente estudio general tienen como denominador común que **no puede alcanzarse la plena igualdad en el trabajo dentro de un contexto actual más amplio donde sigue existiendo desigualdad.**

861. La eliminación de la discriminación por razón de sexo y de género, incluso mediante la promoción de una protección especial en casos de maternidad y responsabilidades familiares, es esencial pero no suficiente por sí sola para garantizar la igualdad sustantiva de género en el trabajo. **Se necesita urgentemente un cambio cualitativo y global en las dinámicas de género donde se originan las limitaciones específicas de género y los obstáculos estructurales. A este respecto, la Comisión observa que debe ser prioritario luchar contra los estereotipos y las concepciones y prácticas arcaicas que atribuyen determinadas aptitudes o capacidades a los hombres y a las mujeres, o que asignan funciones específicas por razón de sexo o de género.** Este cambio no solo es necesario para hacer operativa la aplicación de los instrumentos examinados, sino también para garantizar su eficacia a largo plazo. La igualdad de los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo es un valor fundamental de la OIT. La igualdad de género es un componente esencial del concepto de trabajo decente. El objetivo de

1589 OIT, [Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019, parte II, A, viii).

un trabajo de calidad aceptable, que garantice protección social, y permita tener una carrera y recibir formación continua, y conciliar asimismo las responsabilidades profesionales con las responsabilidades familiares, no puede lograrse sin la igualdad de género.

862. La Comisión desea plantear una serie de puntos específicos en relación con cada instrumento.

► Convenio núm. 111

863. La Comisión señala que de este estudio general se desprende que, más de sesenta años después de la adopción del Convenio núm. 111, la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación sigue siendo un reto. Es necesario innovar las estrategias para abordar las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, incluidas las prácticas discriminatorias menos visibles y arraigadas en las desigualdades estructurales.

864. La Comisión observa que los marcos jurídicos para abordar la discriminación están en constante evolución y que la gama de motivos de discriminación prohibidos en la legislación nacional es muy amplia. Sin embargo, en muchos países siguen existiendo lagunas en cuanto a la prohibición de la discriminación basada en los siete motivos mencionados explícitamente en el artículo 1, 1), a) del Convenio. Además, aún queda mucho por hacer para prohibir y hacer frente al acoso sexual, las prácticas discriminatorias de acoso basadas en motivos de sexo y género, y la discriminación múltiple e intersectorial. Además, las protecciones legislativas y reglamentarias contra la discriminación y las políticas que promueven la igualdad en el empleo y la ocupación aún no logran superar las dinámicas del mercado de trabajo que a menudo dejan atrás a determinados grupos, como los trabajadores en la economía informal, los trabajadores en formas atípicas de empleo, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores domésticos. **La Comisión subraya que la consecución de la igualdad de género en el empleo y la ocupación implica necesariamente la plena aplicación del Convenio núm. 111, es decir, que se tomen en consideración todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación, al menos en lo que respecta a la discriminación basada en los motivos contemplados en el artículo 1, 1), a) del Convenio. Al desarrollar y adoptar medidas para abordar la discriminación en el empleo y la ocupación, los Estados Miembros deben considerar la situación de grupos específicos que se encuentran en situaciones de desventaja y abordar el impacto de la discriminación múltiple.**

865. La Comisión ha observado además que los estereotipos de género y la segregación ocupacional siguen siendo un obstáculo principal y una barrera sistemática para la igualdad de género en el trabajo. Los estereotipos de género, que a menudo se perpetúan en todas las etapas del empleo y la ocupación, tienden a relegar a determinados grupos a áreas de estudio, trabajos, sectores u ocupaciones específicas que se consideran más apropiadas o adecuadas para ellos. En este sentido, las mujeres siguen encontrando barreras para acceder a las oportunidades de educación y formación de su elección, sobre todo en los ámbitos en los que están menos presentes o que se consideran tradicionalmente «masculinos», por lo que se ven abocadas a trabajos, sectores u ocupaciones peor remunerados, con peores condiciones laborales y de empleo, o que se encuentran en la parte más baja de la escala profesional. A veces, los trabajos u ocupaciones están prohibidos para las mujeres debido a estereotipos de género sobre sus roles, aspiraciones y capacidades. Incluso cuando podrían aprovechar oportunidades específicas de empleo y ocupación, las mujeres se ven a veces constreñidas a elegir o permanecer en empleos que les ofrezcan la posibilidad de conciliar las responsabilidades laborales y familiares o en los que se sientan más protegidas contra la

violencia y el acoso. Los hombres también pueden verse enfrentados a la discriminación y la estigmatización cuando intentan acceder a la educación o a empleos o puestos de trabajo tradicionalmente considerados «femeninos».

866. La Comisión recuerda la importancia de adoptar un enfoque holístico para abordar la segregación ocupacional y los estereotipos de género que abarque tanto los marcos legislativos y reglamentarios como las medidas para el cambio social. A este respecto, la Comisión saluda los numerosos esfuerzos realizados por los Gobiernos y los interlocutores sociales para promover el acceso de los hombres, los niños, las mujeres y las niñas a más, mejores y más diversificadas oportunidades de empleo y ocupación, incluso en el contexto de un mundo del trabajo en vertiginosa transformación y en el que las competencias digitales se hacen indispensables. ***La Comisión pide a los Estados Miembros que adopten medidas proactivas en colaboración con los interlocutores sociales, incluidas medidas de sensibilización, para dismantelar los estereotipos y las normas de género que subyacen a la segregación profesional. También alienta a los Estados Miembros a que sigan adoptando medidas para promover la presencia de las mujeres en más puestos de trabajo, en particular en los considerados tradicionalmente como «masculinos» y en los puestos directivos, y a que promuevan la presencia de los hombres en los trabajos que tradicionalmente se consideran «femeninos».*** La Comisión también recuerda que, en lo que respecta a las condiciones de empleo, las desigualdades de género también son persistentes, en particular en relación con la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres. La Comisión se remite al Convenio (núm. 100) y a la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951 que, si bien no son objeto de examen en el presente estudio, siguen siendo uno de los instrumentos normativos esenciales de la OIT para promover la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.

867. La Comisión observa que las lagunas y la falta de cobertura legislativa siguen siendo un problema a la hora de aplicar el Convenio núm. 111 y de seguir las orientaciones establecidas en la Recomendación núm. 111. Algunos sectores, empleos y ocupaciones no están totalmente cubiertos por las disposiciones relativas a la no-discriminación o reciben una protección desigual en comparación con la legislación laboral general. Además, cuando se combina con la segregación ocupacional por motivos de género, el diferente tratamiento legislativo y reglamentario de determinados empleos, sectores y ocupaciones puede equivaler a una discriminación indirecta por razón de sexo y género. A este respecto, se debe prestar especial atención al trabajo en la economía informal. ***La Comisión confía en que todos los Estados Miembros adopten las medidas necesarias para garantizar que todos los puestos de trabajo, sectores y ocupaciones estén protegidos contra la discriminación en el empleo y la ocupación de acuerdo con el Convenio, y que se revise el diferente tratamiento legislativo y reglamentario en materia de empleo y ocupación para garantizar que no se traduzca en una discriminación indirecta.***

868. La Comisión toma nota además de que siguen elaborándose marcos nacionales para la igualdad de género en el empleo y la ocupación, y reconoce que se han realizado progresos considerables en la práctica. La Comisión saluda, a este respecto, los esfuerzos realizados en varios países para proporcionar datos estadísticos sobre el empleo y la ocupación, sobre todo en lo que respecta a los indicadores de la población activa desglosados por sexo. La Comisión toma nota de que, en la mayoría de los casos, es difícil determinar con claridad si estos datos se utilizan de una manera efectiva y constructiva para orientar la formulación de políticas. La Comisión toma nota de que los países suelen proporcionar información sobre políticas y planes de acción nacionales sucesivos y concatenados para la igualdad de género en el trabajo, pero que rara vez indican si su aplicación y resultados se supervisan y se tienen en cuenta al elaborar la siguiente política. Además, también toma nota de que el diferente grado de detalle de la información estadística entre los Estados Miembros, y que algunos han indicado que tienen dificultades para establecer un sistema eficaz de compilación de datos. La Comisión toma nota asimismo de que, a pesar de los esfuerzos realizados en muchos países,

la aplicación efectiva de los marcos nacionales en los casos de discriminación sigue siendo un verdadero reto para lograr la aplicación del Convenio en la práctica. ***La Comisión subraya que la recopilación de datos precisos y detallados es esencial para aplicar el Convenio núm. 111, ya que permite evaluar la eficacia de las medidas adoptadas y, al mismo tiempo, desarrollar futuras medidas políticas a la luz de información basada en datos empíricos. Para ello, es necesario desarrollar y reforzar las metodologías de compilación de datos para reunir información estadística pertinente desglosada por sexo y otras características personales, ocupaciones y sectores de la economía.***

► Convenio núm. 156

869. La Comisión se complace en observar que muchos Estados Miembros han prohibido en su legislación la discriminación en el empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares. La Comisión ha tenido la oportunidad de presentar a lo largo del presente estudio general buenas prácticas de políticas favorables a la familia que responden a las necesidades diversas, específicas y cambiantes de los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares.

870. La Comisión recuerda que el artículo 4, *b)* del Convenio exige la adopción de medidas, compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en lo que concierne a sus condiciones de empleo y de seguridad social. Sobre la base de la información proporcionada por los Estados Miembros, la Comisión observa que la mayoría de estas medidas incluyen, entre otros elementos:

- **Las modalidades de licencias**, como la licencia parental, la licencia de maternidad, la licencia de paternidad, la licencia de adopción o la licencia por motivos familiares urgentes se han convertido en una realidad en la legislación de muchos países. Sin embargo, la Comisión observa que, incluso en los casos en que existen estas licencias, sigue habiendo problemas para garantizar que los hombres tengan el mismo acceso a ellos y hagan uso de este derecho. La distribución *equitativa* de las licencias *remuneradas* entre las trabajadoras y los trabajadores contribuye en gran medida a promover la igualdad efectiva de género en el empleo y la ocupación y ayuda a reducir el estigma asociado a la solicitud de licencias. También puede ayudar a las mujeres a acceder a empleo y a mantenerlo durante los periodos de maternidad y crianza de los hijos, y facilitar la entrada y la reincorporación al mercado laboral tras los periodos de licencia. En algunos países también ha surgido una tendencia reciente consistente en la disponibilidad de licencias de larga duración para el cuidado de personas a cargo (un hijo con discapacidad o familiares con dependencia funcional de larga duración)¹⁵⁹⁰. A este respecto, la Comisión desea subrayar la importancia de desarrollar modalidades de licencias (y de trabajo) adecuadas para facilitar a los trabajadores y las trabajadoras el cuidado de sus familiares de edad avanzada, en previsión del aumento de las necesidades de cuidados vinculadas al envejecimiento de la población¹⁵⁹¹. ***La Comisión ha observado el impacto positivo de la adopción de medidas proactivas por parte de los Estados Miembros, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para promover y ampliar las políticas de licencias acompañadas de medidas de seguridad de los ingresos, en particular para los padres trabajadores y otros cuidadores.***

1590 Véase cap. VII.

1591 CEACR, [Observación general relativa al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#), 2020.

- **Las modalidades de trabajo flexibles**, tal como se establece en la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) (párrafos 18 y 19), también se encuentran entre los factores que pueden contribuir a facilitar la conciliación entre la vida laboral y la vida privada de los padres y madres que trabajan. La falta de modalidades de trabajo flexibles ha repercutido a menudo en aquellas mujeres que se ven en la necesidad de interrumpir su carrera o abandonar el mercado de trabajo para cuidar de sus hijos o atender a familiares enfermos. La Comisión considera que los Gobiernos, en colaboración con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, tienen la responsabilidad de crear un entorno propicio que comience por facilitar la igualdad de acceso a las modalidades de trabajo flexibles. ***La Comisión subraya la importancia de proporcionar condiciones de trabajo que satisfagan las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, tal como se pide en el artículo 4, b) del Convenio. Alienta a los Estados Miembros a que, en consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores, sigan las orientaciones de la Recomendación núm. 165 (párrafos 18 y 19) sobre los diferentes tipos de modalidades de trabajo.***
- **Los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar** previstos en el artículo 5 del Convenio¹⁵⁹² han demostrado que ayudan a los padres que trabajan a acceder a la actividad económica, a participar en ella o a progresar y, por tanto, a reducir las diferencias de género en el mercado de trabajo. ***La Comisión considera importante que los mandantes tripartitos redoblen sus esfuerzos para proporcionar servicios de atención social accesibles, asequibles y de calidad, incluidos los servicios de asistencia a la infancia y de cuidados de larga duración, para conciliar la vida laboral y el cuidado a los familiares jóvenes, ancianos o enfermos.***

871. ***La Comisión reconoce que las medidas favorables a la familia que ayudan tanto a los hombres como a las mujeres a conciliar las responsabilidades laborales y familiares son esenciales para promover la igualdad de género en el empleo y la ocupación y para eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Estas medidas deben formar parte del programa de transformación que contribuye a lograr la igualdad de género.***

► Convenio núm. 183

872. La Comisión saluda la evolución positiva que se ha producido en muchos Estados Miembros, encaminada a reforzar la protección del empleo y la salud de las mujeres embarazadas y lactantes, a ampliar la cobertura de la seguridad social en caso de maternidad, a aumentar la duración de la licencia de maternidad y los niveles de las prestaciones en efectivo, a facilitar el acceso a servicios asequibles de salud para la asistencia materna y a adoptar medidas contra la discriminación en el trabajo por motivos de maternidad. ***La Comisión subraya que la protección plena y efectiva de la maternidad es primordial para lograr una auténtica igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo, ya que brinda apoyo a las mujeres trabajadoras para formar sus familias en condiciones que garanticen la seguridad de los ingresos, evita que se ponga en riesgo su salud y la de sus hijos y, al mismo tiempo, garantiza que no perderán su empleo por el mero hecho de estar embarazadas o de disfrutar de una licencia de maternidad.***

873. No obstante, la Comisión observa que sigue habiendo problemas para lograr la plena protección de la maternidad, y que muchas mujeres embarazadas y lactantes de todo el mundo

¹⁵⁹² Párrs. 24 a 26 y 32 a 34 de la Recomendación núm. 165.

no están suficientemente protegidas debido a las lagunas legislativas o a la falta de aplicación efectiva de la legislación en materia de protección de la maternidad. Esto incumbe en particular a las mujeres que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, como el empleo a tiempo parcial y temporal, el trabajo a domicilio o el empleo encubierto, que a menudo se encuentran entre las más vulnerables y necesitadas de protección. Pueden quedar fuera del ámbito de aplicación de la legislación nacional o quedar excluidas *de facto* de los regímenes de protección de la maternidad y de las disposiciones legales debido a las dificultades para cumplir los criterios de idoneidad. ***Por lo tanto, la Comisión alienta firmemente a los Estados Miembros a que adopten las medidas necesarias para garantizar que todas las trabajadoras, y en particular las que realizan formas atípicas de trabajo dependiente, y en la medida de lo posible las trabajadoras por cuenta propia, disfruten del derecho a la protección de la maternidad y se benefician de un conjunto completo de medidas públicas previstas en el Convenio núm. 183 y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191). En este sentido, la Comisión considera que es importante abordar los obstáculos jurídicos, financieros, administrativos y de otro tipo que pueden impedir que las mujeres disfruten de la protección de la maternidad, así como garantizar la supervisión y el control de aplicación efectivos de los derechos de protección de la maternidad.***

874. La Comisión señala que sigue siendo difícil garantizar, tanto en la legislación como en la práctica, la protección del empleo de las mujeres embarazadas y lactantes, y la no discriminación en la fase de contratación, así como garantizar su derecho a reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad y protegerlas contra el despido por motivos de maternidad. La Comisión observa con preocupación que en varios países se sigue observando la práctica discriminatoria según la cual se pide a las empleadas o candidatas al empleo información sobre planificación familiar o se les solicita que se sometan a pruebas de embarazo. Además, siguen siendo frecuentes los casos en los que no se garantiza a las mujeres el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente tras la baja por maternidad, ya sea en la ley o en la práctica. La Comisión también ha tomado nota del considerable número de casos en los que se ha rescindido el contrato de una mujer como consecuencia de su embarazo, y durante su embarazo o en los meses posteriores al parto, o en razón de su ausencia debida a una licencia de maternidad. ***La Comisión exhorta a los Estados Miembros a que prevengan y eliminen la discriminación basada en la maternidad en todas las etapas del empleo y la ocupación. Las medidas que se adopten con este fin deben garantizar que el embarazo y la maternidad no sean un obstáculo para que las mujeres accedan a un trabajo decente y permanezcan en él, y que no se penalice a las mujeres en edad fértil por temor a que se ausenten del trabajo, o a que resulten empleadas «costosas» por motivos de embarazo o maternidad.***

875. La Comisión recuerda la importancia de la protección sanitaria de la maternidad en el lugar de trabajo para lograr la igualdad de género. Si bien debe garantizarse un entorno de trabajo seguro y saludable tanto para los hombres como para las mujeres, debe proporcionarse una protección específica a las mujeres embarazadas y lactantes para garantizar la salud de la madre y del niño. La Comisión saluda el hecho de que varios países hayan reconocido el derecho de las mujeres embarazadas y lactantes a no realizar ningún trabajo considerado peligroso, tanto por su naturaleza como por sus circunstancias, incluido el trabajo nocturno. ***La Comisión hace hincapié en la importancia de la protección de la salud de la maternidad en el lugar de trabajo para lograr la igualdad de género. Alienta encarecidamente a los Estados Miembros a que garanticen que las mujeres embarazadas y lactantes no estén obligadas a desempeñar trabajos que puedan suponer un perjuicio para la salud de la madre o del niño, o cuando una evaluación haya determinado que existe un riesgo significativo para la salud de la madre o de su hijo. Recuerda que debería incumbir a la autoridad competente, y no al empleador propiamente dicho, determinar lo que constituye un trabajo «peligroso o insalubre» para las mujeres embarazadas, y que las mujeres tienen el derecho de decidir seguir trabajando si se garantiza su seguridad y su salud.***

876. A este respecto, la Comisión recuerda que las intervenciones específicas para la protección de las mujeres embarazadas y lactantes deben estar estrictamente relacionadas con la protección de la maternidad y no basarse en estereotipos sobre las capacidades profesionales y el papel de las mujeres en la sociedad. **La Comisión subraya una vez más que las medidas de protección que van más allá de la protección de la maternidad en sentido estricto violan el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. A este respecto, deberían adoptarse ciertas salvaguardias, como consultar con los interlocutores sociales y solicitar el asesoramiento de los expertos en el proceso de determinación de los tipos de trabajo que deben prohibirse y el establecimiento de procedimientos de evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo, así como la adopción de medidas alternativas en los casos en que se determine que el trabajo es peligroso o insalubre.**

877. La Comisión destaca el papel indispensable que desempeña la licencia de maternidad remunerada para garantizar la salud y la protección económica de las madres embarazadas y lactantes y de sus hijos. La Comisión celebra constatar que algunos Estados Miembros han ampliado la duración de la licencia de maternidad¹⁵⁹³. Sin embargo, en muchos países todavía no se ha establecido una licencia de maternidad remunerada de al menos 14 semanas, como establece el artículo 4, 1) del Convenio, y la cuantía de las prestaciones pecuniarias es a veces inferior a las bases de referencia establecidas en el artículo 6, 2) y 3) del Convenio. **La Comisión alienta encarecidamente a los Estados Miembros a que garanticen que todas las mujeres protegidas por el Convenio y, en la medida de lo posible, las trabajadoras por cuenta propia, tengan derecho a una licencia de maternidad remunerada y financiada colectivamente, de conformidad con sus requisitos. La Comisión subraya además la importancia de facilitar el acceso a las prestaciones con cargo a los fondos de asistencia social a las mujeres que no reúnen las condiciones para tener derecho a las prestaciones en efectivo y que a menudo se encuentran entre las categorías de trabajadores más vulnerables.**

878. La Comisión se complace en observar que en algunos países se han ampliado las prestaciones de atención médica y que la atención médica materna es gratuita. Una atención médica materna disponible, accesible, aceptable y de calidad es esencial para reducir la mortalidad materna y mejorar los resultados de salud de las madres y sus hijos. La Comisión recuerda que en el párrafo 3 de la Recomendación núm. 191 se indican los tipos de prestaciones de asistencia de maternidad que deben proporcionarse, en la medida de lo posible, de manera oportuna. También se alienta a los Gobiernos a que concedan tiempo libre remunerado a las trabajadoras embarazadas para que acudan a sus citas médicas antes del parto, como se establece en el párrafo 6, 6) de la Recomendación núm. 191. **La Comisión subraya la importancia de que la atención médica materna sea asequible o gratuita y de que se conceda tiempo libre remunerado para la asistencia durante el embarazo, a fin de evitar que este suponga dificultades económicas para las mujeres embarazadas y lactantes, y garantizar la seguridad de sus ingresos. La Comisión pide a los Estados Miembros que adopten las medidas necesarias para facilitar la igualdad de acceso a una asistencia sanitaria prenatal disponible, accesible, aceptable y de calidad que sea asequible o gratuita, en la medida de lo posible, para todas las mujeres, incluidas las que se encuentran en una situación más vulnerable.**

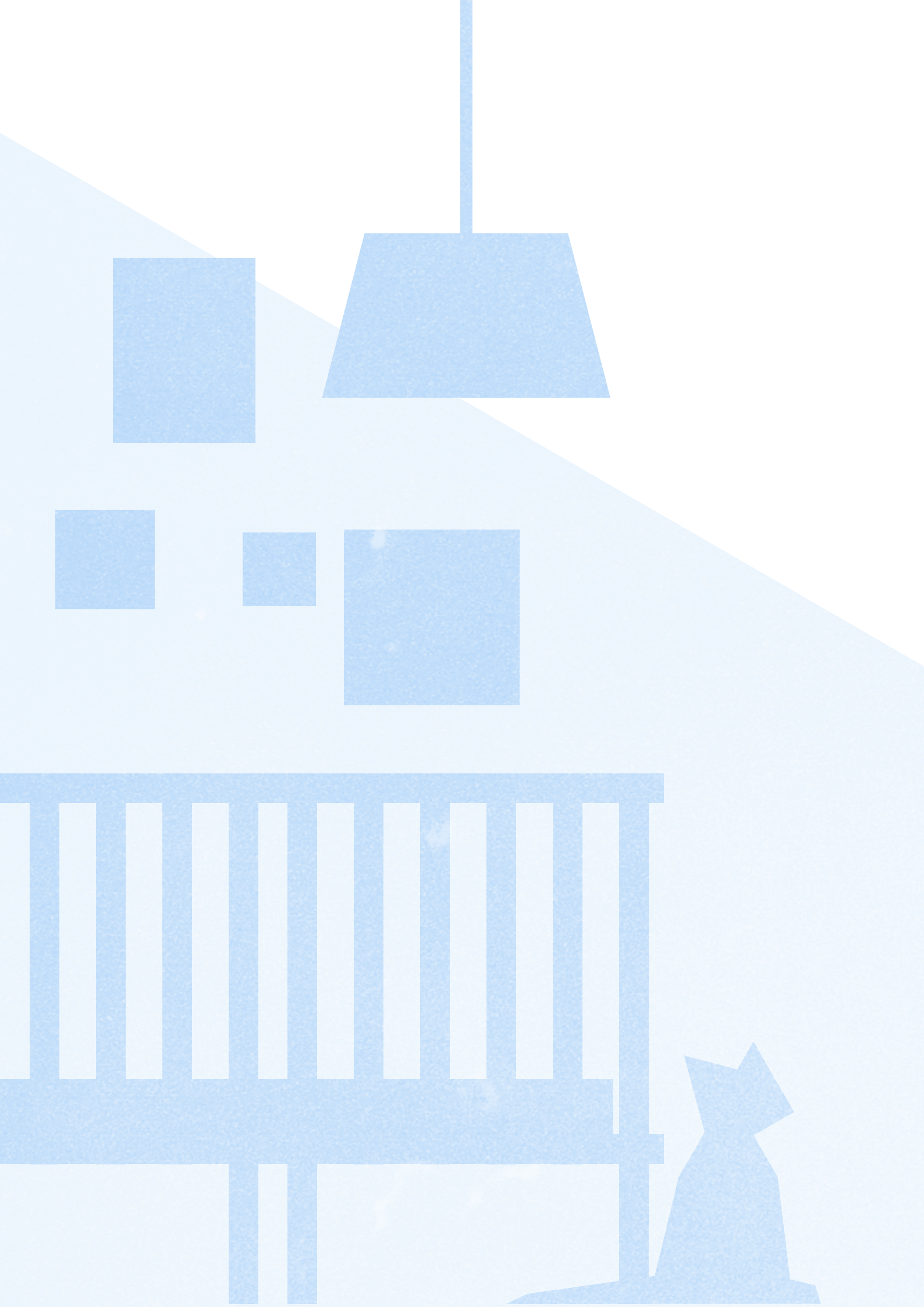
879. La Comisión recuerda que la eficacia de la protección de la maternidad depende en parte de cómo se financian las prestaciones de maternidad en efectivo y de atención a la salud. Cuando los empleadores son directamente responsables de sufragar los costes de las prestaciones de maternidad, pueden no estar dispuestos a contratar, retener o promover a las trabajadoras. Además, la responsabilidad del empleador por las prestaciones pecuniarias por maternidad puede resultar onerosa, especialmente para las pequeñas empresas. A este respecto, la Comisión saluda el hecho de que muchos países hayan establecido regímenes de seguridad social o hayan ampliado la cobertura de la seguridad social en caso de maternidad

1593 Por ejemplo, Colombia, Etiopía y Zambia.

a más trabajadoras. ***La Comisión hace un llamamiento a los Estados Miembros para que pasen progresivamente de los mecanismos de responsabilidad del empleador al establecimiento de regímenes de seguridad social basados en los principios de financiación colectiva y solidaridad, así como en el reparto de los riesgos, a fin de garantizar una protección más amplia y en mejores condiciones para los trabajadores, de conformidad con el artículo 6, 8) del Convenio.***

880. La Comisión saluda que en la mayoría de los Estados Miembros se prevea el derecho a una pausa diaria para la lactancia al regreso de la licencia de maternidad, de conformidad con el artículo 10 del Convenio. También saluda el hecho de que en algunos países se proporcionen instalaciones para la lactancia o servicios de guardería, o ambos, en el lugar de trabajo. No obstante, la Comisión desea señalar la importancia de garantizar que las interrupciones para la lactancia se contabilicen como tiempo de trabajo y se remuneren de acuerdo con el artículo 10 del Convenio, con el fin de evitar cualquier restricción económica para las mujeres afectadas y sus familias, lo que podría redundar en que queden excluidas del ejercicio de este derecho. ***Teniendo en cuenta lo anterior y recordando el impacto positivo de las pausas de lactancia para el bienestar del niño y de la madre y para facilitar la reincorporación de la madre en el lugar de trabajo, la Comisión anima a los Estados Miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar que su legislación prevea debidamente las pausas de lactancia o una reducción diaria del tiempo de trabajo.***

881. La Comisión destaca que la legislación y la práctica nacionales de muchos países van más allá de los requisitos de las normas internacionales sobre protección de la maternidad. Entre otros, cabe mencionar los siguientes ejemplos: la ampliación de la protección de la maternidad a las mujeres que desempeñan modalidades atípicas de empleo, adaptando los regímenes de seguridad social a la naturaleza de su trabajo; la prohibición de solicitar pruebas de embarazo o cualquier información sobre planificación familiar a las candidatas a un puesto de trabajo; la formación profesional para las mujeres que se reincorporan tras la baja por maternidad; la exigencia del consentimiento previo de un organismo competente antes del despido de una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia para garantizar que dicho despido no se debe a la maternidad; la previsión de indemnizaciones y recursos para las mujeres cuyo derecho a la protección contra el despido improcedente se haya visto vulnerado; la ampliación de la duración de la licencia de maternidad; cuantías más elevadas de prestaciones pecuniarias por maternidad; la ausencia de periodos de carencia para obtener el derecho a las prestaciones económicas por maternidad; y la financiación de las pausas remuneradas para la lactancia y los servicios de guardería a través de la seguridad social. Además, algunos países extienden determinados derechos a los padres u otros cuidadores, por ejemplo, proporcionando licencias parentales remuneradas a los padres, tiempo libre remunerado para que los padres asistan a las citas de atención médica prenatal, licencia de paternidad y descansos para la lactancia a los padres u otros cuidadores, y asignando al padre el tiempo que falte para que expire el periodo de licencia posterior al parto concedida a la madre en caso de muerte, enfermedad u hospitalización de esta. ***La Comisión saluda la evolución de la legislación y la práctica que va más allá de los requisitos mínimos establecidos por las normas de protección de la maternidad, así como las medidas destinadas a reconocer el papel de los padres y otros cuidadores, que contribuyen a promover una responsabilidad compartida en el cuidado del niño y a dismantlar las normas de género conexas. Estas prácticas no solo ofrecen una mayor protección a las mujeres embarazadas y lactantes, sino que también contribuyen a la igualdad de género en el empleo y la ocupación y en la sociedad en general.***



Anexos



► Anexo I. Situación relativa de las ratificaciones (Convenios núms. 111, 156 y 183)

Miembros	Convenio núm. 111	Convenio núm. 156	Convenio núm. 183
Afganistán	Ratificado 01/10/1969	-----	-----
Albania	Ratificado 27/02/1997	Ratificado 11/10/2007	Ratificado 18/08/2004
Alemania	Ratificado 15/06/1961	-----	Ratificado 30/09/2021
Angola	Ratificado 04/06/1976	-----	-----
Antigua y Barbuda	Ratificado 02/02/1983	-----	Ratificado 06/05/2022
Arabia Saudita	Ratificado 15/06/1978	-----	-----
Argelia	Ratificado 12/06/1969	-----	-----
Argentina	Ratificado 18/06/1968	Ratificado 17/03/1988	-----
Armenia	Ratificado 29/07/1994	-----	-----
Australia	Ratificado 15/06/1973	Ratificado 30/03/1990	-----
Austria	Ratificado 10/01/1973	-----	Ratificado 30/04/2004
Azerbaiyán	Ratificado 19/05/1992	Ratificado 29/10/2010	Ratificado 29/10/2010
Bahamas	Ratificado 14/06/2001	-----	-----
Bahrein	Ratificado 26/09/2000	-----	-----
Bangladesh	Ratificado 22/06/1972	-----	-----
Barbados	Ratificado 14/10/1974	-----	-----
Belarús	Ratificado 04/08/1961	-----	Ratificado 10/02/2004
Bélgica	Ratificado 22/03/1977	Ratificado 10/04/2015	-----
Belice	Ratificado 22/06/1999	Ratificado 22/06/1999	Ratificado 09/11/2005
Benin	Ratificado 22/05/1961	-----	Ratificado 10/01/2012
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Ratificado 31/01/1977	Ratificado 01/09/1998	-----
Bosnia y Herzegovina	Ratificado 02/06/1993	Ratificado 02/06/1993	Ratificado 18/01/2010
Botswana	Ratificado 05/06/1997	-----	-----
Brasil	Ratificado 26/11/1965	-----	-----
Brunei Darussalam	-----	-----	-----
Bulgaria	Ratificado 22/07/1960	Ratificado 03/04/2006	Ratificado 06/12/2001
Burkina Faso	Ratificado 16/04/1962	-----	Ratificado 04/03/2013
Burundi	Ratificado 25/06/1993	-----	-----
Cabo Verde	Ratificado 03/04/1979	-----	-----
Camboya	Ratificado 23/08/1999	-----	-----
Camerún	Ratificado 13/05/1988	-----	-----
Canadá	Ratificado 26/11/1964	-----	-----
Chad	Ratificado 29/03/1966	-----	-----
Chequia	Ratificado 01/01/1993	-----	Ratificado 03/07/2017

Miembros	Convenio núm. 111	Convenio núm. 156	Convenio núm. 183
Chile	Ratificado 20/09/1971	Ratificado 14/10/1994	-----
China	Ratificado 12/01/2006	-----	-----
Chipre	Ratificado 02/02/1968	-----	Ratificado 12/01/2005
Colombia	Ratificado 04/03/1969	-----	-----
Comoras	Ratificado 17/03/2004	-----	-----
Congo	Ratificado 26/11/1999	-----	-----
Costa Rica	Ratificado 01/03/1962	Ratificado 11/07/2019	-----
Côte d'Ivoire	Ratificado 05/05/1961	-----	-----
Croacia	Ratificado 08/10/1991	Ratificado 08/10/1991	-----
Cuba	Ratificado 26/08/1965	-----	Ratificado 01/06/2004
Dinamarca	Ratificado 22/06/1960	-----	-----
Djibouti	Ratificado 28/02/2005	-----	Ratificado 25/09/2020
Dominica	Ratificado 28/02/1983	-----	-----
Ecuador	Ratificado 10/07/1962	Ratificado 08/02/2013	-----
Egipto	Ratificado 10/05/1960	-----	-----
El Salvador	Ratificado 15/06/1995	Ratificado 12/10/2000	Ratificado 07/06/2022
Emiratos Árabes Unidos	Ratificado 28/06/2001	-----	-----
Eritrea	Ratificado 22/02/2000	-----	-----
Eslovaquia	Ratificado 01/01/1993	Ratificado 14/06/2002	Ratificado 12/12/2000
Eslovenia	Ratificado 29/05/1992	Ratificado 29/05/1992	Ratificado 01/03/2010
España	Ratificado 06/11/1967	Ratificado 11/09/1985	-----
Estados Unidos de América	-----	-----	-----
Estonia	Ratificado 17/08/2005	-----	-----
Eswatini	Ratificado 05/06/1981	-----	-----
Etiopía	Ratificado 11/06/1966	Ratificado 28/01/1991	-----
Federación de Rusia	Ratificado 04/05/1961	Ratificado 13/02/1998	-----
Fiji	Ratificado 17/04/2002	-----	-----
Filipinas	Ratificado 17/11/1960	-----	-----
Finlandia	Ratificado 23/04/1970	Ratificado 09/02/1983	-----
Francia	Ratificado 28/05/1981	Ratificado 16/03/1989	-----
Gabón	Ratificado 29/05/1961	-----	-----
Gambia	Ratificado 04/09/2000	-----	-----
Georgia	Ratificado 22/06/1993	-----	-----
Ghana	Ratificado 04/04/1961	-----	-----
Granada	Ratificado 14/05/2003	-----	-----
Grecia	Ratificado 07/05/1984	Ratificado 10/06/1988	-----
Guatemala	Ratificado 11/10/1960	Ratificado 06/01/1994	-----
Guinea	Ratificado 01/09/1960	Ratificado 16/10/1995	-----
Guinea-Bissau	Ratificado 21/02/1977	-----	-----

Miembros	Convenio núm. 111	Convenio núm. 156	Convenio núm. 183
Guinea Ecuatorial	Ratificado 13/08/2001	-----	-----
Guyana	Ratificado 13/06/1975	-----	-----
Haití	Ratificado 09/11/1976	-----	-----
Honduras	Ratificado 20/06/1960	-----	-----
Hungría	Ratificado 20/06/1961	-----	Ratificado 04/11/2003
India	Ratificado 03/06/1960	-----	-----
Indonesia	Ratificado 07/06/1999	-----	-----
Irán (República Islámica del)	Ratificado 30/06/1964	-----	-----
Iraq	Ratificado 15/06/1959	-----	-----
Irlanda	Ratificado 22/04/1999	-----	-----
Islandia	Ratificado 29/07/1963	Ratificado 22/06/2000	-----
Islas Cook	-----	-----	-----
Islas Marshall	-----	-----	-----
Islas Salomón	Ratificado 13/04/2012	-----	-----
Israel	Ratificado 12/01/1959	-----	-----
Italia	Ratificado 12/08/1963	-----	Ratificado 07/02/2001
Jamaica	Ratificado 10/01/1975	-----	-----
Japón	-----	Ratificado 09/06/1995	-----
Jordania	Ratificado 04/07/1963	-----	-----
Kazajstán	Ratificado 06/12/1999	Ratificado 17/01/2013	Ratificado 13/06/2012
Kenya	Ratificado 07/05/2001	-----	-----
Kirguistán	Ratificado 31/03/1992	-----	-----
Kiribati	Ratificado 17/06/2009	-----	-----
Kuwait	Ratificado 01/12/1966	-----	-----
Lesotho	Ratificado 27/01/1998	-----	-----
Letonia	Ratificado 27/01/1992	-----	Ratificado 09/02/2009
Líbano	Ratificado 01/06/1977	-----	-----
Liberia	Ratificado 22/07/1959	-----	-----
Libia	Ratificado 13/06/1961	-----	-----
Lituania	Ratificado 26/09/1994	Ratificado 06/05/2004	Ratificado 29/09/2003
Luxemburgo	Ratificado 21/03/2001	-----	Ratificado 08/04/2008
Macedonia del Norte	Ratificado 17/11/1991	Ratificado 17/11/1991	Ratificado 03/10/2012
Madagascar	Ratificado 11/08/1961	-----	-----
Malasia	-----	-----	-----
Malawi	Ratificado 22/03/1965	-----	-----
Maldivas	Ratificado 04/01/2013	-----	-----
Malí	Ratificado 02/03/1964	-----	Ratificado 05/06/2008
Malta	Ratificado 01/07/1968	-----	-----
Marruecos	Ratificado 27/03/1963	-----	Ratificado 13/04/2011

Miembros	Convenio núm. 111	Convenio núm. 156	Convenio núm. 183
Mauricio	Ratificado 18/12/2002	Ratificado 05/04/2004	Ratificado 13/06/2019
Mauritania	Ratificado 08/11/1963	-----	-----
México	Ratificado 11/09/1961	-----	-----
Mongolia	Ratificado 03/06/1969	-----	-----
Montenegro	Ratificado 03/06/2006	Ratificado 03/06/2006	Ratificado 19/04/2012
Mozambique	Ratificado 06/06/1977	-----	-----
Myanmar	-----	-----	-----
Namibia	Ratificado 13/11/2001	-----	-----
Nepal	Ratificado 19/09/1974	-----	-----
Nicaragua	Ratificado 31/10/1967	-----	-----
Níger	Ratificado 23/03/1962	Ratificado 05/06/1985	Ratificado 10/06/2019
Nigeria	Ratificado 02/10/2002	-----	-----
Noruega	Ratificado 24/09/1959	Ratificado 22/06/1982	Ratificado 09/11/2015
Nueva Zelanda	Ratificado 03/06/1983	-----	-----
Omán	-----	-----	-----
Países Bajos	Ratificado 15/03/1973	Ratificado 24/03/1988	Ratificado 15/01/2009
Pakistán	Ratificado 24/01/1961	-----	-----
Palau	-----	-----	-----
Panamá	Ratificado 16/05/1966	-----	Ratificado 22/03/2022
Papua Nueva Guinea	Ratificado 02/06/2000	-----	-----
Paraguay	Ratificado 10/07/1967	Ratificado 21/12/2007	-----
Perú	Ratificado 10/08/1970	Ratificado 16/06/1986	Ratificado 09/05/2016
Polonia	Ratificado 30/05/1961	-----	-----
Portugal	Ratificado 19/11/1959	Ratificado 02/05/1985	Ratificado 08/11/2012
Qatar	Ratificado 18/08/1976	-----	-----
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	Ratificado 08/06/1999	-----	-----
República Árabe Siria	Ratificado 10/05/1960	-----	-----
República Centrafricana	Ratificado 09/06/1964	-----	-----
República de Corea	Ratificado 04/12/1998	Ratificado 29/03/2001	-----
República de Moldova	Ratificado 12/08/1996	-----	Ratificado 28/08/2006
República Democrática del Congo	Ratificado 20/06/2001	-----	-----
República Democrática Popular Lao	Ratificado 13/06/2008	-----	-----
República Dominicana	Ratificado 13/07/1964	-----	Ratificado 09/02/2016
República Unida de Tanzania	Ratificado 26/02/2002	-----	-----
Rumania	Ratificado 06/06/1973	-----	Ratificado 23/10/2002
Rwanda	Ratificado 02/02/1981	-----	-----
Saint Kitts y Nevis	Ratificado 25/08/2000	-----	-----

Miembros	Convenio núm. 111	Convenio núm. 156	Convenio núm. 183
Samoa	Ratificado 30/06/2008	-----	-----
San Marino	Ratificado 19/12/1986	Ratificado 19/04/1988	Ratificado 19/06/2019
San Vicente y las Granadinas	Ratificado 09/11/2001	-----	-----
Santa Lucía	Ratificado 18/08/1983	-----	-----
Santo Tomé y Príncipe	Ratificado 01/06/1982	-----	Ratificado 12/06/2017
Senegal	Ratificado 13/11/1967	-----	Ratificado 18/04/2017
Serbia	Ratificado 24/11/2000	Ratificado 24/11/2000	Ratificado 31/08/2010
Seychelles	Ratificado 23/11/1999	-----	-----
Sierra Leona	Ratificado 14/10/1966	-----	-----
Singapur	-----	-----	-----
Somalia	Ratificado 08/12/1961	-----	-----
Sri Lanka	Ratificado 27/11/1998	-----	-----
Sudáfrica	Ratificado 05/03/1997	-----	-----
Sudán	Ratificado 22/10/1970	-----	-----
Sudán del Sur	Ratificado 29/04/2012	-----	-----
Suecia	Ratificado 20/06/1962	Ratificado 11/08/1982	-----
Suiza	Ratificado 13/07/1961	-----	Ratificado 04/06/2014
Suriname	Ratificado 04/01/2017	-----	-----
Tailandia	Ratificado 13/06/2017	-----	-----
Tayikistán	Ratificado 26/11/1993	-----	-----
Timor-Leste	Ratificado 10/05/2016	-----	-----
Togo	Ratificado 08/11/1983	-----	-----
Tonga	---	-----	-----
Trinidad y Tabago	Ratificado 26/11/1970	-----	-----
Túnez	Ratificado 14/09/1959	-----	-----
Türkiye	Ratificado 19/07/1967	-----	-----
Turkmenistán	Ratificado 15/05/1997	-----	-----
Tuvalu	-----	-----	-----
Ucrania	Ratificado 04/08/1961	Ratificado 11/04/2000	-----
Uganda	Ratificado 02/06/2005	-----	-----
Uruguay	Ratificado 16/11/1989	Ratificado 16/11/1989	-----
Uzbekistán	Ratificado 13/07/1992	-----	-----
Vanuatu	Ratificado 28/07/2006	-----	-----
Venezuela (República Bolivariana de)	Ratificado 03/06/1971	Ratificado 27/11/1984	-----
Viet Nam	Ratificado 07/10/1997	-----	-----
Yemen	Ratificado 22/08/1969	Ratificado 13/03/1989	-----
Zambia	Ratificado 23/10/1979	-----	-----
Zimbabwe	Ratificado 23/06/1999	-----	-----

► Anexo II. Gobiernos que han presentado memorias

► Alemania	► España	► Montenegro
► Angola	► Estados Unidos de América	► Myanmar
► Arabia Saudita	► Estonia	► Namibia
► Argelia	► Eswatini	► Nepal
► Argentina	► Federación de Rusia	► Nicaragua
► Armenia	► Filipinas	► Nueva Zelandia
► Australia	► Finlandia	► Omán
► Austria	► Francia	► Países Bajos
► Azerbaiyán	► Georgia	► Pakistán
► Bahamas	► Ghana	► Panamá
► Bahrein	► Granada	► Perú
► Bélgica	► Grecia	► Polonia
► Benin	► Guatemala	► Portugal
► Bosnia y Herzegovina	► Guinea	► Qatar
► Botswana	► Guyana	► República de Corea
► Brasil	► Honduras	► República de Moldova
► Bulgaria	► Hungría	► República Democrática Popular Lao
► Burkina Faso	► Indonesia	► República Dominicana
► Burundi	► Iraq	► Saint Kitts y Nevis
► Cabo Verde	► Irlanda	► Senegal
► Camboya	► Islandia	► Serbia
► Camerún	► Islas Cook	► Seychelles
► Canadá	► Israel	► Somalia
► Chequia	► Italia	► Sudáfrica
► Chile	► Jamaica	► Sudán del Sur
► China	► Japón	► Suecia
► Chipre	► Kazajstán	► Suiza
► Colombia	► Letonia	► Suriname
► Costa Rica	► Lituania	► Tayikistán
► Côte d'Ivoire	► Luxemburgo	► Togo
► Croacia	► Malasia	► Trinidad y Tabago
► Cuba	► Maldivas	► Túnez
► Dinamarca	► Malí	► Türkiye
► Ecuador	► Malta	► Turkmenistán
► Egipto	► Marruecos	► Uruguay
► El Salvador	► Mauricio	► Venezuela (República Bolivariana de)
► Eslovaquia	► Mauritania	► Viet Nam
► Eslovenia	► México	► Zimbabwe

► Anexo III. Organizaciones de trabajadores y de empleadores que han presentado memorias

Organizaciones de trabajadores

Argentina

- Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA)

Austria

- Cámara Federal del Trabajo (BAK)

Bélgica

- Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC)
- Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica (CGSLB)
- Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB)

Burundi

- Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU)

Colombia

- Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
- Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)

Costa Rica

- Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)
- Confederación Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC)

España

- Unión General de Trabajadores (UGT)
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)

Federación de Rusia

- Confederación de Trabajo de Rusia (KTR)

Finlandia

- Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)
- Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior (Akava)
- Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK)

Francia

- Confederación Francesa de Ejecutivos - Confederación General de Personal Directivo (CFE-CGC)

Italia

- ▶ Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL)
- ▶ Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL)
- ▶ Unión Italiana del Trabajo (UIL)

Letonia

- ▶ Confederación de Sindicatos Libres de Letonia (FTUCL)

Maldivas

- ▶ Congreso de Sindicatos de Maldivas (MTUC)

Malí

- ▶ Confederación Sindical de Trabajadores de Malí (CSTM)
- ▶ Central Democrática de Trabajadores de Malí (CDTM)

Nueva Zelandia

- ▶ Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)

Países Bajos

- ▶ Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV)
- ▶ Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV)

Perú

- ▶ Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)
- ▶ Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)
- ▶ Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)
- ▶ Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú)

Polonia

- ▶ Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc»

Portugal

- ▶ Confederación General de los Trabajadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN)

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

- ▶ Congreso de Sindicatos (TUC)

República de Corea

- ▶ Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU)

República Democrática Popular Lao

- ▶ Federación de Sindicatos de Laos (LFTU)

República Dominicana

- ▶ Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC)
- ▶ Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)

- ▶ Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)

Senegal

- ▶ Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS)

Serbia

- ▶ Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia (CATUS)

Suecia

- ▶ Confederación Sueca de Profesionales (TCO)
- ▶ Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO)
- ▶ Confederación Sueca de Sindicatos (LO)

Zimbabwe

- ▶ Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU)

Organizaciones internacionales de trabajadores

- ▶ Confederación Sindical Internacional (CSI)
- ▶ Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

Organizaciones de empleadores

Brasil

- ▶ Confederación Nacional de la Industria (CNI)

Costa Rica

- ▶ Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP)

Finlandia

- ▶ Confederación de Industrias de Finlandia (EK)
- ▶ Federación de Empresas Finlandesas (FFE)

Letonia

- ▶ Confederación de Empleadores de Letonia (ECL)

Portugal

- ▶ Confederación de la Industria Portuguesa (CIP)

República Democrática Popular Lao

- ▶ Cámara Nacional de Comercio e Industria de Laos (LNCCI)

Serbia

- ▶ Asociación Serbia de Empleadores (SAE)

Organizaciones Internacionales de Empleadores

- ▶ Organización Internacional de Empleadores (OIE)

ISBN 978-92-2-037747-5



9 789220 377475