

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO EN LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

El trabajo en el mundo es un derecho humano y como tal, está reconocido jurídicamente por la OIT. El trabajo es un derecho¹ que deben ejercer todas las personas en igualdad de condiciones sin distinción². Así fue concebido, proclamado y así se ha defendido su ejercicio pleno en el devenir histórico. Es un derecho surgido de las reivindicaciones de mujeres y hombres que necesitaban tener una vida en condiciones dignas. Que su trabajo les proporcionara bienestar material y espiritual, para ellos como individuos y para el conjunto de la sociedad. Esta necesidad continua siendo reivindicada en todo el mundo en pleno siglo XXI.

En un sistema en el que la globalización se concentra en el ámbito financiero y en las transacciones de bienes y servicios. Se esta ante una nueva fase capitalista caracterizada por la apertura de los sistemas económicos nacionales, por el aumento del comercio internacional, la expansión de los mercados financieros, la reorganización espacial de la producción, la búsqueda permanente de ventajas comparativas y de la competitividad que da prioridad a la innovación tecnológica, la aparición de elevadas tasas de desempleo y el descenso del nivel de las remuneraciones.

Esta situación condiciona a todo el conjunto de la sociedad, mayores niveles de producción, de consumo, se acortan las distancias y los tiempos; pero al mismo tiempo se deja de lado el desarrollo integral de la educación, el trabajo decente y la salud. Este desequilibrio provoca que los nuevos paradigmas (relaciones comerciales, territorialización, concepto de trabajo y sistema de producción, etc.) queden sesgados por su énfasis financiero y comercial, alejándose de la dimensión humana del bienestar, material y espiritual, el desarrollo y la dignidad, la cooperación y la solidaridad, la equidad y la inclusión. En definitiva un mundo que abandona progresivamente la centralidad de los derechos humanos en la construcción de la sociedad.

El ejercicio del derecho al trabajo plenamente es complejo y difícil para la mayoría de la humanidad. En consecuencia, el bienestar es inexistente para muchos en el mundo. *En los países en desarrollo y de las economías en transición, más de la mitad de la población están en situación de pobreza e inseguridad; en 1999 unos 1.200 millones de personas (23% de la población) sobrevivían con un dólar o menos al día. Otros 2.800 millones (55% de la población) viven con 1 o 2 dólares al día*³. La pobreza es un estado permanente para estas personas, que no satisfacen sus necesidades mínimas de alimentación y salud, y mucho menos obtienen oportunidades educativas o acceso a recursos productivos. La situación de las mujeres se agrava. Además de los condicionamientos económicos y educativos, existen factores culturales, jurídicos y políticos que contribuyen a que la mayoría de la población pobre sean mujeres. *Se calcula que de cada 10 personas pobres, siete son mujeres*⁴.

Las desigualdades de género en el trabajo son una realidad en el mundo, desde el acceso al empleo o la ocupación, hasta las condiciones de trabajo como la remuneración, la jornada de trabajo entre otras. Uno de los índices de discriminación es el tiempo que trabajan las mujeres y los hombres, entendiendo como trabajo cualquier actividad que proporciona bienestar material o espiritual para la persona que la realiza y para quienes le rodean y ellos deseen beneficiar. Por tanto, el tiempo esta contabilizado en actividades en el mercado de trabajo y actividades fuera del mercado de trabajo, lo cual significa que las que están dentro del mercado de trabajo reportan remuneración para el que las realiza y fuera del mercado no existe una retribución económica; esto significa que el trabajo doméstico y el cuidado de la familia no se contabilizan en las economías como rendimiento productivo nacional. Las mujeres trabajan un total de 491 minutos por día, a diferencia de los hombres que lo hacen 439 minutos por día. Los resultados indican que las mujeres trabajan más fuera del mercado (63% de promedio) y menos dentro del mercado

¹/El ejercicio del derecho al trabajo como un derecho humano debe ser libre y digno, para todas las personas, y su contenido incluye derechos consustanciales a toda la sociedad, actuaciones sociales, políticas y económicas que determinan los derechos de los trabajadores.

²/La igualdad como un principio y como un derecho para todos sin distinción sexual. Se puede ejercer conjuntamente con otros derechos y puede reclamarse en caso de ser vulnerado o impedido su ejercicio.

³/BANCO MUNDIAL: "Las perspectivas económicas y los países en desarrollo". Washington DC, 2003.

⁴/ONU: "Estado de la población mundial 2004". Evaluación del Programa de Acción a 20 años de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo celebrada en el Cairo en 1994. <http://www.UNFPA.org/swp/2004/español/ch6/index.htm>.

(37%) y los hombres, por el contrario, trabajan más en el mercado (76%) y menos fuera del mercado de trabajo (24%)⁵.

Las condiciones en el mercado de trabajo, son diferentes para ambos sexos. Los ascensos son a veces imposibles para las mujeres, aunque estén mejor preparadas que los hombres. Según la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE) los hombres con estudios de secundaria obligatoria, tienen más oportunidades de encontrar empleo que las mujeres con el mismo estudio⁶. En ocasiones las mujeres deben sacrificar su vida personal para mantenerse en el puesto o destacar en sus profesiones, situación que no sucede con los hombres. En todo el mundo las mujeres ganan entre un 30 y un 40% menos que los hombres por el mismo trabajo, ocupan entre el 10 y el 20% de los puestos directivos administrativos y menos del 20% de los puestos de trabajo en la industria⁷.

Sumado a estas condiciones diferentes, las mujeres se ven sujetas de violencia en el ámbito laboral. El acoso moral y sexual son una realidad silenciada en los centros de trabajo. El acoso moral afecta a un 70% de mujeres, en comparación con un 30% de hombres⁸. Respecto al acoso sexual un estudio reveló que un promedio del 95% de las mujeres, en relación a un 8% de hombres, manifestaron haber sufrido alguna forma de acoso sexual en el trabajo⁹. El ejercicio de poder del sexo masculino sobre el femenino provoca situaciones que atentan contra derechos como la dignidad, la igualdad, libertad, el trabajo, la integridad psíquica y física, impidiendo en consecuencia, que la mujer se desarrolle en el ámbito laboral.

La igualdad de trato en el trabajo para las mujeres es un derecho no ejercido. El mercado de trabajo para las mujeres es un ámbito de discriminación cotidiano y universal *“se produce discriminación cada vez que se niega un puesto en el consejo de administración a una directora competente o que se le atribuye un sueldo inferior al de un colega con la misma productividad. Asimismo, se comete una discriminación cada vez que se exige una prueba de embarazo para considerar la candidatura de una mujer. Finalmente, también se incurre en una conducta discriminatoria cuando se exige a una mujer para concederle un préstamo bancario que obtenga el permiso de su marido”*¹⁰. La discriminación en muchos casos va acompañada de otras razones de discriminación, su condición social, escasos recursos económicos, ser emigrante, por su credo religioso, por pertenecer a una etnia o grupo indígena. Vale decir que en la práctica la manifestación de cada uno de estos motivos no es evidente. La prueba de discriminación en el acceso al empleo y la ocupación resulta difícil. La discriminación por género en el trabajo es una violación sistemática de los derechos humanos de las mujeres. Esto es a pesar de las normas que protegen y proclaman la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo a escala mundial.

La lucha por eliminar la discriminación en el trabajo ha sido históricamente, y continua siendo, una de las constantes reivindicaciones de las mujeres, demostrando que las diferencias en la división sexual del trabajo existente las limita y en algunos casos, incluso, les prohíbe realizar actividades profesionales. En consecuencia, les impide el desarrollo como personas. Las prohibiciones y limitaciones se basan en prácticas sociales, estereotipos culturales y creencias religiosas que no tienen ninguna base científica que justifique la discriminación que sufren las mujeres en el acceso a determinados trabajos. Por tanto son las mujeres las que están consiguiendo que el derecho a la igualdad de trato en el trabajo sea un derecho, que al ser ejercido por las mujeres se beneficia toda la sociedad en su desarrollo económico y humano.

La fuerza de trabajo de las mujeres es necesaria para el desarrollo económico, social y humano de los Estados. El proteger esta fuerza de trabajo es beneficioso para todos. Las mujeres son el 52% de la población en el mundo, que corresponde a un poco más de la mitad de la fuerza productiva humana. La función reproductora de la mujer es

⁵/PNUD: “Informe de Desarrollo Humano”. Datos de Género, carga de trabajo y asignación de tiempo (tabla). New York, 2005. <http://hdr.undp.org/reports/global/2005/espanol/>

⁶/ ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE): Informe Education at a Glance (Una mirada a la Educación). 2005.

⁷/ONU: “Situación de la mujer en el mundo 1970-1990: Tendencias y estadísticas”. publicación de las Naciones Unidas, No de venta: S.90.XVII.3, www.unhchr.ch.

⁸/HIRIGOYEN M. F. “El acoso moral en el trabajo”. Ed. Paidós. Barcelona, 2001.

⁹/COMISIONES OBRERAS: “Estudio sobre el acoso sexual en el trabajo”. España, 2000.

¹⁰/OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: “La Hora de la Igualdad en el Trabajo” Director General, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión 2003. Ginebra

fundamental para la continuidad del sistema de producción. “Los países que no capitalizan todo el potencial de la mitad de sus sociedades están desaprovechando sus recursos humanos y poniendo en peligro su potencial competitivo”. Existen ejemplos de países en los que la igualdad favorece la productividad¹¹.

En un sistema económico, en el que la flexibilización de las normas laborales se estiran para beneficiar al que tiene los medios económicos –el empleador- y se encogen para desproteger al que aporta su propia persona –el trabajador-, la efectividad de las normas internacionales del trabajo es olvidada por los sujetos que intervienen en las relaciones laborales y por los operadores de justicia en cada país. Este olvido provoca que la discriminación por género en el trabajo sea justificada y aceptada en el mercado laboral. Un mercado de trabajo en el que la competitividad depende del bajo precio de la mano de obra femenina, esta destinado a fracasar, porque desgasta y anula uno de los sujetos fundamentales en las relaciones laborales de producción. A pesar de los aportes que a continuación se describen de las normas internacionales de la OIT, el camino por recorrer en la igualdad y la no discriminación por género en el trabajo es difícil y largo.

La globalización y la competencia en el mercado internacional cuestionan el papel de las normas internacionales, para alcanzar su objetivo la Constitución de la OIT ya lo estableció: “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”.¹².

Las normas internacionales del trabajo¹³ son de alcance universal; los Convenios son compromisos internacionales; constituyen en su conjunto una reglamentación sistemática sobre el derecho al trabajo; son una obra continua, regularmente revisada para adaptarse a las nuevas necesidades y situaciones. Sin embargo en el sistema económico actual las normas de la OIT van perdiendo terreno frente al comercio internacional, pero continúa siendo por sus características una especie de derecho común internacional, su aplicación contribuye al desarrollo y a la paz, su cumplimiento es consecuentemente el respeto a los derechos humanos y el bienestar de la sociedad en su conjunto; por el contrario la violación de los derechos del trabajo como el recurrir a “la mano de obra barata perpetua un ciclo de pobreza”¹⁴.

La OIT ha reformulado el concepto de trabajo por el de ‘trabajo decente’ como una respuesta a la globalización. La progresiva interdependencia de los mercados, el constante flujo de capitales, la desterritorialización del proceso de producción, las nuevas tecnologías de la comunicación e información y los avances científicos están rompiendo los paradigmas clásicos sobre los cuales se habían construido las relaciones laborales y sus anclajes con los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

La OIT se propone como objetivo general “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”¹⁵. Este objetivo abarca a todos los trabajadores, sean cual sea el modo y el sector en donde trabajen: el trabajo asalariado,

¹¹/En Suecia se ha reducido la desigualdad con éxito (ocupa el primer puesto entre los 58 países estudiados), aunque el informe detalla que existen problemas de violencia machista. La experiencia de Noruega, Islandia, Dinamarca y Finlandia, muestran que potenciar a la mujer es caminar en la igualdad y ésta favorece a la productividad. En Foro Económico Mundial. “Informe Women’s empowerment: measuring the global gender gap”. Davos, Suiza, 2005.

¹²/OIT: “La labor normativa de la OIT en la era de la mundialización”, Memoria del Director General. Ginebra, 1997. www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/whyneed/index.ht

¹³/La validez y vigencia de las normas internacionales del trabajo se debe a que son acuerdos internacionales tripartitos (gobierno, empleadores y trabajadores). Se consultan e invocan, constituyen la base de las normas nacionales que rigen las relaciones laborales. Son formuladas como Convenios y Recomendaciones, en las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales (la libertad sindical, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato; regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo), que influyen en las condiciones, prácticas y relaciones de trabajo en gran parte de los Estados del mundo. Los Convenios y las Recomendaciones son instrumentos que proponen que en el trabajo se respeten los derechos humanos, para eliminar la pobreza, la discriminación, la violencia, la distribución desigual de la riqueza, la explotación del trabajador y en definitiva acciones y situaciones que generen injusticia social.

¹⁴/OIT: “Las normas internacionales del trabajo”. www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/whyneed/index.ht.

¹⁵/OIT: “Trabajo decente”. Memoria del Director General a la 87ª, reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1999.

por cuenta propia y a domicilio, ya sea en la economía regular o en el sector no estructurado (informal). Es una cobertura universal¹⁶, en la cual enfatiza que los derechos de los trabajadores son derechos humanos, cuyo ejercicio implica un nuevo reto previsto en la Constitución de la OIT, en el preámbulo y en su anexo (la Declaración de Filadelfia¹⁷), se establecen los objetivos, fines y los principios de la OIT, entre los que reconoce y garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo.

La discriminación por género y la protección de la mujer en el trabajo es un tema desarrollado por la OIT: En **La Constitución de la OIT (1919)**, fomenta la eliminación de la discriminación en el trabajo, la justicia social, los derechos humanos y los derechos laborales internacionalmente reconocidos. En la **Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo**¹⁸, se reconoce el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo y el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, para tener un trabajo decente; principios que los Estados miembros de la OIT, tienen obligación de respetar, promover y hacer realidad.

El Convenio y la Recomendación 111 “sobre la discriminación en el empleo y la ocupación”¹⁹ definen la discriminación, esta ha sido fundamental para la evolución jurídica de la igualdad de género en el trabajo. El Convenio garantiza y reconoce la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que implica todo tipo de medidas para tener oportunidades y condiciones de acceso a un empleo u ocupación decente y desarrollarse plenamente como trabajador y como persona (igualdad en el salario, formación profesional, jornadas de trabajo aceptables para tener una vida familiar armoniosa). Para lograrlo las normas plantean la urgencia en la aplicación de medidas multidisciplinarias, medidas de prohibición, sanción legal de la discriminación y emplear acciones positivas para potenciar los derechos de la mujer y lograr la igualdad real en el trabajo. Vale aclarar que las acciones positivas tienen como objetivo eliminar la discriminación y la recuperación de la igualdad para aquellas personas que han estado en situación desfavorecida. Son un fenómeno que va de la mano del principio de justicia. La ONU acepta la utilización de medidas para acelerar el logro de la igualdad de facto para la mujer, una vez conseguida las medidas deben desaparecer.

El Convenio 100 y la Recomendación 90 “sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”²⁰ obliga a los Estados a fijar y garantizar el índice de remuneración basados en el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Define la remuneración, como la cuantía por medio de la cual se mide el valor de la fuerza productiva. Este valor suele calcularse por el tiempo que emplea en realizar un trabajo y la dificultad del mismo, pero también influye la valoración social. La realidad demuestra que existen trabajos que al ser identificados con los roles del sexo femenino el valor no es igual que trabajos identificados con los roles del sexo masculino.

Otras normas internacionales del trabajo que contribuyen a cumplir con el objetivo de eliminar la discriminación por género son **el Convenio 117 “sobre política social”**²¹ en el cual se establece suprimir toda discriminación entre los trabajadores por razón de sexo, haciendo mención especial sobre la fijación de salarios de acuerdo al principio de salario igual por un trabajo de igual valor. Incorpora elementos delimitadores del alcance del concepto de trabajo de igual valor, como la referencia a los ámbitos de comparación misma operación y misma empresa. Así como la prevención de la corrección de los diferenciales salariales a través del principio de elevación.

¹⁶/SEN AMARTYA: “Trabajo y derechos”. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 119, 2000, N° 2. Ginebra. Pág.130.

¹⁷/Adoptada el 10 de mayo de 1944, por la Conferencia Internacional del Trabajo.

¹⁸/Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998. <http://www.oit.org/public/spanish/standards/decl/declaración/text/index.htm>.

¹⁹/Adoptados el 25 de junio de 1958 por la Conferencia Internacional del Trabajo. El Convenio 111 entró en vigor el 15 de junio de 1960. Este Convenio es el resultado de una resolución del Consejo Económico y Social de la ONU. Ratificado por 164 países. **El Salvador lo ratificó el 15 de junio de 2001.** www.ilo.org/global/Aout_the_ILO/

²⁰/Adoptados el 29 de junio de 1951 por la Conferencia Internacional del Trabajo en la sesión 34. El Convenio 100 entró en vigor el 23 de mayo de 1953. Ratificado por 162 países. **El Salvador lo ratificó el 12 de octubre de 2000.** www.ilo.org/global/Aout_the_ILO/

²¹/Adoptado el 22 de junio de 1962 por la Conferencia Internacional del Trabajo, entro en vigor el 23 de abril de 1964, ratificado por 32 países. **El Salvador aún no lo ha ratificado.** www.ilo.org/global/Aout_the_ILO/

También el Convenio 156 y la Recomendación 165 “sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”²² tienen como objetivo eliminar la discriminación en los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares, para que en igualdad de condiciones accedan al empleo y la ocupación y reciban un trato igualitario respecto al resto de trabajadores. Se fundamentan en la definición que “*La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado*”. La protección está dirigida a la conservación del empleo, a ascensos, a permisos por motivos familiares, etc. Exigen a los Estados Parte actuaciones políticas y legislativas para, proteger a la familia y evitar la discriminación por género en el trabajo.

Finalmente el **Convenio 183 y la Recomendación 191 “relativos a la protección de la maternidad”²³** considerados como instrumentos internacionales específicos de protección, son normas que otorgan derechos únicamente a las mujeres y las obligaciones a los Estados y a la sociedad. El objetivo es promover la igualdad para las mujeres embarazadas que trabajan, proteger la salud de la mujer y del hijo, además garantizar estos derechos en las normas nacionales a nivel constitucional, legislativo, de reglamentos y de convenios o contratos colectivos. Lo que se protege jurídicamente es la reproducción humana, la infancia y la familia como base de la sociedad. Es una protección temporal para la mujer trabajadora, mediante licencias, prestaciones, garantías del acceso y la conservación del empleo. La obligación de esta protección es compartidas entre gobierno y sociedad. Es evidente que la discriminación sobre la base de la maternidad resulta cara para las mujeres, para sus familias y para la sociedad entera, sin embargo el acceso al mercado de trabajo para la mujer esta limitado. En algunos países el hecho de ser mujer y la posibilidad de tener hijos restringe y anula el acceso al trabajo.

La igualdad de género en el trabajo no es real, el mercado de trabajo esta diseñado en una estructura económica y de relaciones laborales jurídicas en las que la vida familiar de las personas no esta incluida. La maternidad y el cuidado de la familia o personas dependientes son roles y obligaciones asignadas exclusivamente a las mujeres esto dificulta el ejercicio del derecho del trabajo para más de la mitad de la población salvadoreña. Por lo tanto la ratificación de los Convenios de la OIT que promueven la igualdad de trato y no discriminación por género en el trabajo es prioritaria, así como la adaptación a las normas nacionales y la aplicación de dichos Convenios, para ir en el camino de la equidad de género.

²²/Adoptados el 23 de junio de 1981 por la Conferencia Internacional del Trabajo. El Convenio 156 entró en vigor el 11 de agosto de 1983, ratificado por 37 Estados Miembros. **El Salvador lo ratificó el 12 de octubre de 2000** [www.ilo.org/global/Aout the ILO/](http://www.ilo.org/global/Aout_the_ILO/).

²³/Adoptados el 15 de junio de 2000 por la Conferencia Internacional del Trabajo, tienen como antecedentes la revisión del Convenio 103 y la Recomendación 95, revisados en 1952. El Convenio 183 entró en vigor el 7 de febrero de 2002. Ha sido ratificado por 13 países. **El Salvador aún no lo ha ratificado.** [www.ilo.org/global/Aout the ILO/](http://www.ilo.org/global/Aout_the_ILO/).