



Centro Internacional de Formación



Universidad
Politécnica
de Cartagena



Guía de apoyo para

La adecuada transversalidad de género en los ciclos de memorias de la OIT

**GUÍA DE APOYO
PARA LA ADECUADA
TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN
LOS CICLOS DE MEMORIAS DE LA OIT**

Djamil Tony Kahale Carrillo ▾

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)*

Mónica Tepfer ▾

*Abogada. Especialista en normas internacionales del trabajo.
Equipo Jurídico Confederación Sindical Internacional.*

Margherita Mini ▾

Abogada. Experta en promoción y gestión de proyectos.

Edición realizada en el marco del memorando de entendimiento suscrito entre la Universidad Politécnica de Cartagena y el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín.



Esta obra está bajo una licencia de Reconocimiento-NOcomercial-SinObraDerivada (by-nc-nd): no se permite el uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas. http://es.creativecommons.org/blog/wp-content/uploads/2013/04/by-nc-nd.eu_petit.png

ISBN: 978-92-9049-904-6

Índice



- 5** INTRODUCCIÓN
- 8** OBJETIVO
- 11** MARCO JURÍDICO E INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN
- 17** APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO MEDIANTE LA GUÍA DE UN CUESTIONARIO
- 25** EJEMPLOS DE OBSERVACIONES Y SOLICITUDES DIRECTAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
- 33** EJEMPLOS DE CONVENIOS COLECTIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (ESPAÑA)
- 45** CONCLUSIONES
- 50** BIBLIOGRAFÍA



Introducción



Introducción

El mandato de la OIT de promover la igualdad de género en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución. La perspectiva de género resulta ser un pilar fundamental que la OIT reconoce desde 1919 y refiere a la necesidad de eliminar la injusticia en el ámbito de trabajo y mejorar las condiciones de éste en todos los grupos de edad.



En la Declaración de Filadelfia, por primera vez en la historia de la OIT, se proclamó y reconoció el derecho general a la igualdad:

“todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir tanto su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades”

En 1975 la Conferencia también adoptó la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras.

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:



1. la eliminación de la discriminación de las trabajadoras por motivos de embarazo y parto;
2. la seguridad del empleo durante todo el embarazo;
3. el derecho a licencia de maternidad y a prestaciones médicas y económicas;
4. y el derecho a reincorporarse al trabajo sin perder los derechos adquiridos.



DECLARACION DEL CENTENARIO (2019)

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:



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.



Objetivo

Objetivo

La presente Guía formativa busca brindar apoyo y herramientas a las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en la presentación de observaciones a las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido.

Es decir, la Guía formativa, en esta instancia, se centrará principalmente en el sistema de control regular de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con especial atención a las obligaciones de presentar las memorias sobre los convenios ratificados, tal cual menciona el artículo 22 de la Constitución de la OIT:

“Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite”

Asimismo, la Guía formativa hará foco también en la elaboración de insumos necesarios para dar cumplimiento con la obligación establecida en el artículo 19 de la Constitución de la OIT, para la elaboración de los Estudios Generales:

“Los Estados Miembros están obligados a informar con intervalos regulares sobre las medidas que han adoptado para dar efecto a las disposiciones de algunos convenios y recomendaciones, y para indicar cualquier obstáculo que les impidiera o retrasara la ratificación de un determinado Convenio”

El propósito es justamente que las organizaciones de trabajadores y trabajadoras puedan responder dichas observaciones analizando la implementación de la legislación nacional en conformidad con las Normas Internacionales del Trabajo (NIT); y, por tanto, en conformidad con el principio de género.

Con el siguiente proyecto, se propone, por lo tanto, el desarrollo de una Guía formativa que pueda ayudar las organizaciones de trabajadores y trabajadoras a **“VESTIR UNAS GAFAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”** a la hora de analizar las normas laborales para la elaboración de las memorias anuales de la OIT.





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





CONVENIO NÚM. 111 Y SU RECOMENDACIÓN NÚM. 111

Su objetivo principal es que los Miembros formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

1

La definición consagrada en el **Convenio núm. 111** abarca todas las formas de discriminación en lo referente a todos los aspectos del empleo y la ocupación, como la discriminación directa e indirecta, la discriminación múltiple e interseccional, así como el acoso, sobre la base de los motivos cubiertos por el Convenio.

2

El artículo 1, 1), a) del **Convenio núm. 111** enuncia expresamente siete motivos de discriminación prohibidos (raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social); y el artículo 1, 1), b) permite a los Estados Miembros determinar, previa consulta con los interlocutores sociales, motivos prohibidos adicionales.

3

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 empleo.

Según se muestra en el Estudio General de la OIT “ALCANZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO”, los interlocutores sociales pueden desempeñar su papel en la formulación y aplicación de la política nacional de igualdad de distintas formas, por ejemplo:

- a través de comisiones **tripartitas** y otros cauces de colaboración específicos;
- a través de la adopción de medidas que favorezcan la **igualdad de género** mediante la negociación colectiva y en el lugar de trabajo o a escala empresarial;
- y a través de la introducción de medidas encaminadas a promover la **representación de mujeres** en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.



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

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 incluye también el **Convenio (núm. 156)** y la **Recomendación (núm. 165)** sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981, y el **Convenio (núm. 183)** y la **Recomendación (núm. 191)** sobre la protección de la maternidad, de 2000, instrumentos que están inextricablemente vinculados al principio de igualdad consagrado en la Constitución de la OIT.

El primer Convenio adoptado por la OIT con este objetivo específico es el Convenio sobre Igualdad de Remuneración N.º 100, junto con la Recomendación N.º 90 que aborda el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

1

El **objetivo** fundamental del **Convenio N.º 100** consiste en promover la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Otra característica esencial de este Convenio está representada por las materias cubiertas por el principio de **“igual remuneración por trabajo de igual valor”**: el Convenio se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras, tanto nacionales como extranjeros, en todos los sectores de actividad, sector público y privado, economía formal e informal.

2

Para lograr el **objetivo** que se plantea el Convenio, otorga cierta flexibilidad a los estados. En efecto, se enuncian varios medios posibles para alcanzar el objetivo, a saber: leyes o reglamentos nacionales; mecanismos establecidos o reconocidos para la determinación de salarios; convenios colectivos entre empleadores y empleadoras y trabajadores y trabajadoras, o una combinación de estos medios.

3

El artículo 2(2)(c) del **Convenio N.º 100** se refiere específicamente a los **“convenios colectivos entre empleadores y trabajadores”** como medio de aplicar el principio del Convenio.

4

5

El artículo 4 también prevé este papel, en el contexto de la cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para dar efecto al Convenio.
La negociación colectiva se ha identificado como un factor importante para reducir la brecha salarial de género.

Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165: conciliar las responsabilidades laborales y familiares, un elemento clave de la igualdad de género efectiva.

El **Convenio núm. 156** y la **Recomendación núm. 165**, que lo acompaña, apuntan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares, así como entre las trabajadoras y los trabajadores que tienen esas responsabilidades y aquellos que no las tienen.

En el **Convenio núm. 156** se exige la adopción de una política nacional que incluya entre sus objetivos el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191: la protección de la maternidad como presupuesto para lograr la igualdad de género.

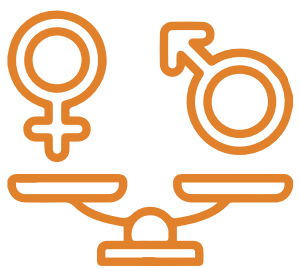
En el **Convenio núm. 183** y la **Recomendación núm. 191** se prevé un amplio conjunto de medidas públicas encaminadas a garantizar el derecho de las mujeres al trabajo sin discriminación alguna.

SE TRATA PRINCIPALMENTE DE MEDIDAS QUE TIENEN POR OBJETO:

- Proteger a las mujeres frente a la discriminación en el empleo por motivos de maternidad y frente al despido durante los periodos de maternidad.
- Proteger la salud de las mujeres embarazadas y lactantes en el lugar de trabajo.
- Proporcionar el tiempo necesario para descansar y recuperarse después del parto.
- Mantener los ingresos de las mujeres embarazadas y lactantes durante los periodos de ausencia del trabajo durante la licencia por maternidad.
- Prestar servicios de atención sanitaria relacionados con la maternidad disponibles, accesibles y aceptables que sean asequibles o gratuitos, y proporcionar tiempo e instalaciones para apoyar la lactancia.



Aplicar la perspectiva de género mediante la guía de un cuestionario



Aplicar la perspectiva de género « mediante la guía de un cuestionario

A través del análisis de las memorias que envían los gobiernos así como también las organizaciones de empleadores y trabajadores a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) cada año, se pueden extraer informaciones muy útiles acerca de la incorporación de la perspectiva de género en las Normas Internacionales del Trabajo.

También, mediante la elaboración de los Estudios Generales temáticos que realiza la Comisión de Expertos podremos encontrar recomendaciones que incluyen la perspectiva de género.

Se recuerda que los Estudios Generales permiten a la CEACR examinar el impacto de los convenios y las recomendaciones, así como analizar las dificultades señaladas por los gobiernos (obstaculización de su aplicación) e identificar los medios para superar tales obstáculos.

De igual modo, los Estudios Generales son una herramienta a través de la cual la CEACR puede proporcionar explicaciones o aclaraciones sobre el significado de normas específicas.

Además de los Estudios Generales, existen, a su vez, las observaciones y recomendaciones que éste realiza por cada país. Dichas fuentes resultan también de gran utilidad a la hora de analizar en detalle cuáles cuestiones acerca del género han sido identificadas por aquel en cada país.



Por último, **son también relevantes para el análisis**, las conclusiones adoptadas en el marco de los procedimientos especiales que incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.



En el marco de los diferentes mecanismos de la OIT aquí mencionados, resulta fundamental el **papel activo** de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.



Al ser uno de los **actores tripartitos** de la OIT, los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras tienen un papel estratégico para mejorar el alcance que tiene el principio de género en el proceso de seguimiento a nivel nacional de las normas laborales.

Questionario Guia



El cuestionario se compone de tres partes:

1

Un primer análisis, sobre el nivel de **cumplimiento** normativo respecto al principio de género.

2

Una segunda parte, acerca de la **conformidad** efectiva de las normas con las políticas y las prácticas puestas en marcha. Las preguntas desarrolladas en este apartado tienen en cuenta las obligaciones positivas y negativas que los gobiernos deben respetar.

3

Una última parte, investiga la **efectividad** del sistema; es decir, la presencia de mecanismos judiciales en respecto del principio de no discriminación de género.

En cada una de las partes del cuestionario, **se desarrolla una pregunta relativa al ámbito del trabajo decente** en los cual se puede adscribir la inclusión del principio de igualdad de género. Dicha pregunta puede constituir un indicador respecto a los avances de género en cada pilar del trabajo decente por cada país.

Es importante notar que la metodología propuesta se inspira en gran medida en dos métodos de investigación desarrollados previamente por Thomas y Miriam Abu Sharkh.

I. Cumplimiento



¿Ha adoptado su país una legislación formal para cumplir con el principio de no discriminación de género?

¿Han participado los actores sociales en dicho proceso?

Algunas preguntas que se deben tener en cuenta al momento de responder las memorias:

¿Se protegen el derecho de igualdad y no discriminación en la ley?

1. Constitución
2. Estatutos (leyes, reglamentos)
3. Tribunales

¿Está incluida la discriminación de género en normas específicas que abarcan...?

1. Derechos en el trabajo
2. Oportunidades de empleo
3. Protección social y diálogo social

II. Conformidad - Políticas y Prácticas

¿Ha adoptado su Gobierno políticas y medidas con enfoque de género?

Algunas preguntas que sirven de orientación para evaluar si su Gobierno ha adoptado políticas y prácticas con perspectivas de género son:

¿El Gobierno ha elaborado algunas políticas nacionales - prácticas (positive actions) de acuerdo con el principio de no discriminación en materia de igualdad de género?

¿Están dichas políticas - prácticas dirigidas a grupos vulnerables de mujeres u hombres? (Minorías, niños, discapacitados, migrantes, etc.)

¿Se ha producido cooperación del Gobierno con los representantes de los empleadores y de los trabajadores en el diseño y/o promoción de esas políticas - prácticas?

III. Efectividad

¿El principio de no discriminación de género se ve reflejado en decisiones judiciales y/o administrativas?

Algunas preguntas que sirven de orientación para reflexionar son:

- ¿Existe por ley un mecanismo de quejas en caso de discriminación de género?
- ¿Conoce cuál es el número de las personas que invocan en su país sus derechos a la igualdad?
- ¿Reciben formación con perspectiva de género los funcionarios del poder judicial?

IV. Indicadores Cuantitativos

Algunos indicadores cuantitativos pueden utilizarse para otorgar más datos y precisión a las observaciones que se envíen a las Memorias.

- **Porcentaje** de mujeres, hombres y grupos específicos en la fuerza de trabajo, y sus tasas y niveles de participación. Lo mismo para el empleo y el desempleo.
- **Logros** educativos y empleo desglosados.
- **Tasas de participación** en educación y formación profesional desglosados.
- **Segregación ocupacional.**
- **Clasificaciones de trabajo:** puestos de toma de decisiones (datos desglosados).
- **Niveles** de ingresos de remuneración desglosados.
- **Acceso a ítems productivos:** tierra, información, tecnología y recursos financieros (derechos de propiedad, acceso al crédito, etc.).





Ejemplos de Observaciones y Solicitudes directas con perspectiva de género



Ejemplos de Observaciones y Solicitudes directas con perspectiva de género

#La Comisión de Expertos analiza la aplicación en la ley y en la práctica de los convenios de la OIT ratificados por los países.

#Cuando los Expertos analizan el cumplimiento de los convenios, tienen en cuenta la mirada de género? Así es!

#Vemos a continuación algunos ejemplos por países!

Observación (CEACR) - Adopción: 2019. Publicación: 109ª reunión CIT (2021)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - El Salvador (Ratificación: 2000)
Artículo 1, b). Trabajo de igual valor. Legislación.



La Comisión recuerda que el principio del Convenio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de «igual valor» incluye, pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor. La Comisión insta una vez más al Gobierno a que tome sin demora las medidas necesarias para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y que informe sobre los progresos alcanzados sobre el particular.

Observación (CEACR) - Adopción: 2018. Publicación: 108ª reunión CIT (2019)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Chile (Ratificación: 1971)
Artículo 1, b), del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación.



La Comisión toma nota de que con dicho proyecto se propone emendar el artículo 62 bis del Código del Trabajo de manera que éste disponga expresadamente que «El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor». La Comisión confía en que el artículo 62 bis del Código del Trabajo será modificado próximamente y que el mismo dará plena aplicación al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor tal como está previsto en el Convenio y pide al Gobierno que envíe información sobre toda evolución al respecto.

Observación (CEACR) - Adopción: 2019. Publicación: 109ª reunión CIT (2021)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Costa Rica (Ratificación: 1960)
Artículos 1 y 2. Brecha de remuneración y segregación ocupacional por motivo de género.



La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas concretas adoptadas o previstas para abordar más eficazmente las causas estructurales de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y para promover el principio del Convenio.

Observación (CEACR) - Adopción: 2021. Publicación: 110ª reunión CIT (2022)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Venezuela (República Bolivariana de) (Ratificación: 1982)
Artículo 1, a) y 2 del Convenio. Definición de remuneración. Legislación.



La Comisión insta al Gobierno a que enmiende su legislación a fin de garantizar que todos los beneficios adicionales recibidos por los trabajadores y derivados de su empleo, tales como los establecidos en el artículo 105 de la LOTTT, se consideren como remuneración a efectos de aplicar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor previsto en el Convenio.

Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2018. Publicación: 108ª reunión CIT (2019)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Argentina (Ratificación: 1956)
Artículo 3. Evaluación objetiva de los empleos.



La Comisión toma nota del ejemplo de cláusula pactada en la negociación colectiva proporcionado por el Gobierno y observa que dicha cláusula dispone que a «igual trabajo, igual remuneración». La Comisión recuerda que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de «igual valor» consagrado en el Convenio incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba tareas y trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de «igual valor». La Comisión pide nuevamente al Gobierno que envíe información sobre las medidas adoptadas o previstas para promover la valoración objetiva de los puestos de trabajo con miras a garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor como

establece el Convenio. La Comisión pide igualmente al Gobierno que envíe información sobre toda medida adoptada o prevista para fomentar una mejor comprensión de los interlocutores sociales del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor así como sobre toda medida adoptada para promover la incorporación del principio del Convenio en los convenios colectivos. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en relación con las cuestiones puestas de relieve en esta solicitud directa.

#Veamos a continuación algunos ejemplos más:

Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2020. Publicación: 109ª reunión CIT (2021)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Guatemala (Ratificación: 1960)
ARTÍCULOS 2 Y 3, B) Y F). POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO. RESULTADOS DE LA POLÍTICA.



Al tiempo que saluda las múltiples iniciativas del Gobierno para promover la **eliminación de estereotipos de género**, la Comisión pide al Gobierno que siga adoptando **medidas concretas** para promover el acceso de las niñas y las mujeres a la educación y la formación profesional, y para hacer frente a la segregación profesional de género. Tomando nota de que, según el texto de la PNPDIM y del PEO, **la Secretaría de la Mujer deberá evaluar periódicamente** sus efectos en la vida de las mujeres, la Comisión pide al **Gobierno** que **proporcione información** sobre los resultados de este monitoreo.

Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2020. Publicación: 109ª reunión CIT (2021)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación),
1958 (núm. 111) - Guatemala (Ratificación: 1960)
PRUEBAS DE EMBARAZO Y DESPIDO POR EMBARAZO.



En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que **tomara medidas para que se prohibiera la exigencia de pruebas de embarazo para acceder o permanecer en el empleo.** La Comisión recuerda que el Gobierno indicó en su memoria anterior que había sometido una recomendación para la prohibición en la legislación de dicha prueba al Presidente de la Subcomisión de Legislación y Política Laboral de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, para su examen en el seno de dicha subcomisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su información complementaria que no ha habido avances en esta materia. El Gobierno también indica que: 1) se presentaron **107 casos de despido** por embarazo entre 2019 y 2020 ante la Oficina de la Sección de la Mujer Trabajadora, con un notorio aumento durante el estado de calamidad por la pandemia de COVID-19; 2) la Inspección general del Trabajo indica que **no se han recibido denuncias** por pruebas de embarazo entre 2019 y 2020, y 3) en el mismo periodo recibió **257 denuncias por despidos** en estado de embarazo. La Comisión toma nota, asimismo, de la información según la cual, entre 2015 y 2020, los juzgados **reinstalaron en sus puestos a 5236 trabajadoras despedidas** por razones de embarazo. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre:** i) las medidas adoptadas para que no se exijan en la práctica pruebas de embarazo para acceder o permanecer en un empleo, y sobre el número de denuncias y de casos detectados por la inspección del trabajo en la materia, así como ii) sobre los progresos que se están realizando en el examen de la legislación para prohibir esas pruebas obligatorias.

Observación (CEACR) - Adopción: 2019. Publicación: 109ª reunión CIT (2021)

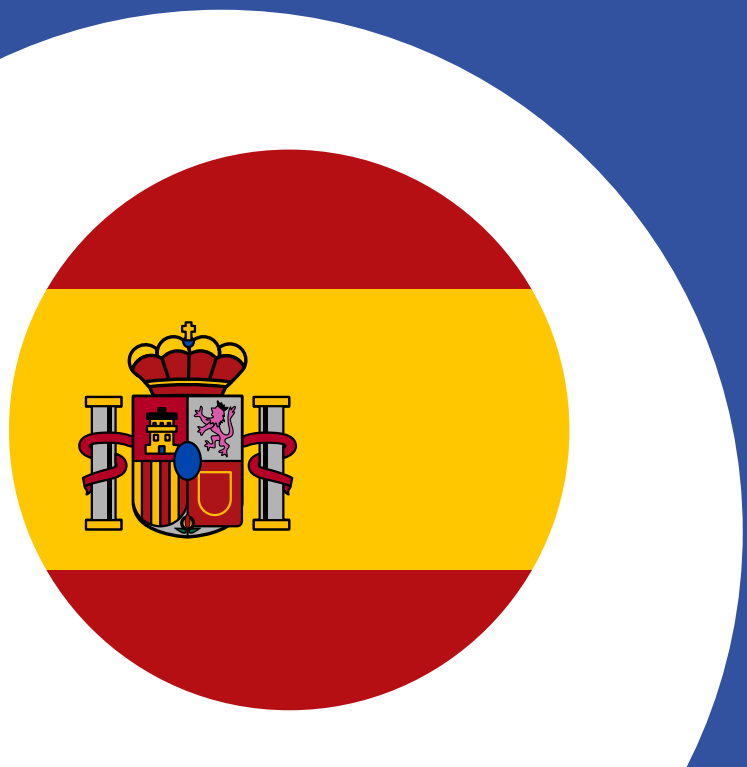
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación),
1958 (núm. 111) - El Salvador (Ratificación: 1995)
ACOSO SEXUAL.



En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que **tomara sin demora las medidas necesarias para incluir en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los Lugares de Trabajo de 2010,** disposiciones que: i) **definan y prohíban** tanto el **acoso sexual** que se asimila a un chantaje (quid pro quo) como el derivado de un ambiente de trabajo hostil; ii) **prevean recursos accesibles** a todos los trabajadores y las trabajadoras **para denunciar** estos hechos, y iii) **prevean sanciones** lo suficientemente disuasorias y reparaciones adecuadas. **Al tiempo que toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno, la Comisión pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para incluir en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los Lugares de Trabajo de 2010,** disposiciones que: i) **definan y prohíban** tanto el **acoso sexual** que se asimila a un chantaje (quid pro quo) como el derivado de un ambiente de trabajo hostil; ii) **prevean recursos accesibles a todos los trabajadores y las trabajadoras,** y iii) **prevean sanciones** suficientemente disuasorias y reparaciones adecuadas. **La Comisión también pide al Gobierno que continúe enviando información sobre:** i) **todas las medidas de prevención y sensibilización sobre el acoso sexual para trabajadores y empleadores,** y ii) **el número de denuncias de acoso sexual en el empleo y la ocupación recibidas, las sanciones impuestas y las reparaciones acordadas.**



Ejemplos de
convenios
colectivos con
perspectiva
de género
(España).



Ejemplos de convenios colectivos con perspectiva de género (España)

En este apartado de la Guía se procederá a dar algunos ejemplos de las materias que contienen los convenios colectivos españoles con perspectiva de género -materias que la legislación española señala que deben regularse en los convenios colectivos para la consecución de los objetivos fijados en la implantación de los planes de igualdad- en los que la persona lectora pueda formarse una idea de cómo incluir aquella perspectiva en las cláusulas de los convenios colectivos que quieran negociar o estén negociando.

#ACCESO AL EMPLEO

En esta materia se **debe especificar los procedimientos de selección del personal**, mediante mecanismos objetivos para la contratación que no sean excluyentes por sexo, y que no contengan, a su vez, criterios discriminatorios.

Asimismo, **deben señalar las acciones positivas** para el acceso de mujeres al empleo y los criterios de preferencia para apoyar la contratación indefinida y la jornada completa de las personas trabajadoras que tengan contratos temporales.

De igual manera, deben **establecer la preferencia en la contratación de mujeres** en aquellas profesiones que se encuentren subrepresentadas, siempre que cumplan con el perfil de idoneidad para ocupar un puesto de trabajo. **En caso contrario, debe favorecer el acceso al empleo de trabajadores varones** en las categorías que se encuentran más feminizadas.

Adicionalmente, debe **informarse a los representantes** de los trabajadores/as sobre la confección de las **ofertas de trabajo** o la posibilidad que puedan participar en su elaboración.

Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia de Valencia.

“Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato de formación o prácticas, incluidos los realizados a través de una Empresa de Empleo Temporal.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.”

#CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los convenios colectivos **deben definir las funciones** de cada puesto de trabajo con el fin de impedir la movilidad funcional.

Asimismo, deben **establecer el mecanismo de valoración** del trabajo que permita la evaluación periódica del encuadramiento profesional.

A tal efecto, **deben implementar términos neutros** en la calificación y clasificación profesional, en el sentido de no denominarlos en masculino o femenino.

De igual manera, **deben incluir medidas de acción positiva** en la clasificación profesional de manera que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso a la categoría o puesto de trabajo.

Convenio Colectivo Agropecuario de la provincia de Cuenca.

Teniendo en cuenta la situación de los colectivos con difícil acceso al empleo, como son las mujeres, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de diversificar los puestos y categorías a los que las mujeres han venido teniendo acceso.

Asimismo, en igualdad de condiciones de idoneidad, **tendrán preferencia para su contratación las personas del género menos representado** en el grupo profesional en que se integre la vacante que se pretende cubrir.

#PROMOCIÓN

Los instrumentos colectivos **deben establecer criterios objetivos** para constituir planes de desarrollo profesional para toda la plantilla de la organización empresarial en igualdad de oportunidades y condiciones.

Asimismo, **deben establecer mecanismos de promoción profesional** bajo criterios técnicos que no sean excluyentes por razón de sexo y discriminatorios.

De igual manera, **deben implantar acciones positivas** que promuevan la promoción del colectivo femenino a cargos de responsabilidad, así como la promoción de la persona cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

A tal efecto, **se debe potenciar el uso de criterios objetivos**, en el sentido que se eliminen las premisas que pueden obstaculizar la carrera del colectivo femenino.

Convenio colectivo de trabajo del sector de tracción mecánica de viajeros de la provincia de Barcelona.

*“El establecimiento de **criterios de acción positiva** respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer o el hombre esté subrepresentado/a, en los diversos momentos de la relación laboral, (selección y contratación formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla, etc.). **Garantizando siempre** la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación con la situación de las personas”.*

#FORMACIÓN

En esta materia **se debe fomentar la formación** continua de la plantilla en horario de trabajo.

En el caso que no fuera factible facilitar la conciliación familiar o personal **puede combinarse con la educación a distancia** (e-learning) o a través de las **salas virtuales** que son un servicio accesible desde el navegador en donde interactúan una serie de usuarios invitados (participantes) al evento y coordinado por un usuario moderador (instructor), quienes comparten dentro de dicho entorno virtual, entre otros, contenidos de video, chat, audio, presentación de diapositivas e intercambio de documentos.

Asimismo, **el fomento debe ir dirigido a la formación de trabajadoras** para los puestos en los que tengan menos presencia, así como **promover su participación** en acciones formativas que proporcionen su acceso a la promoción profesional. Por otra parte, **deben contemplar el derecho a la formación profesional** de aquellos trabajadores/as en periodo de excedencia por atención a personas en situación de dependencia.

La formación en igualdad de trato y no discriminación **debe ir dirigida**, a su vez, al personal directivo, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y las personas que participen en comisiones y órganos de igualdad.

A tal efecto, **debe existir flexibilidad** en los criterios de acceso a los cursos de formación que permitan la movilidad funcional a toda la plantilla.

Convenio colectivo de trabajo del sector de tracción mecánica de viajeros de la provincia de Barcelona.

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de todos los colectivos con independencia de su género, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

#RETRIBUCIONES

Los convenios colectivos **deben incluir la definición y las condiciones** de todos los conceptos retributivos devengados, incorporando el principio de igualdad remuneración por trabajos de igual labor.

Asimismo, **deben especificar las tablas salariales** de una forma transparente, que incluyan una cláusula de control para evitar la discriminación en el futuro.

De igual manera, **deben establecer un programa de revisión** en el que los complementos salariales no primen las tareas realizadas por las personas trabajadoras, en lugar de otras características de puestos de trabajo ocupados por trabajadoras.

No condicionar la percepción del sistema retributivo a la modalidad contractual o a la duración de la jornada, para evitar que se induzcan perjuicios retributivos en trabajadoras que tienen contrato temporal o a tiempo parcial.

Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Sevilla.

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, o de parentesco, pudiendo realizar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, **siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales.**

#CONDICIONES DE TRABAJO

Los convenios colectivos **deben contener cláusulas que evalúen los riesgos laborales** y los planes de prevención, así como otras que promuevan un concepto de salud o que integre las enfermedades relacionadas con las funciones y actividades desarrolladas que, hasta ahora, la legislación no las ha incluido como enfermedades profesionales.

Los planes de igualdad deben concretar los términos en los que debe llevarse a cabo la vigilancia de la salud de la plantilla, precisando los riesgos específicos existentes en el puesto de trabajo que se trate, sin limitarse a reiterar lo previsto en la normativa.

Asimismo, debe darse **prioridad de permanencia**, en los supuestos de movilidad funcional, para las personas con responsabilidades familiares a través de un procedimiento objetivo.

Convenio colectivo de empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas.

Derecho al cambio de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando se dé una incompatibilidad entre las características del puesto (una vez mejorado todo lo posible), y las circunstancias de salud del/a trabajador/a. **La trabajadora gestante** tendrá derecho durante su embarazo y en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si este resulta perjudicial para ella o para el feto, a petición de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, con protección de la representación sindical.

#CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

En esta materia se **deben incluir cláusulas que fomenten** el uso de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral por parte del colectivo masculino, así como las medidas de corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar.

De igual manera, **deben contener cláusulas de flexibilidad**, en las instituciones laborales más destacables, como reducción de jornadas, excedencias, horario de entrada y salida, elección del periodo vacacional, entre otras.

Asimismo, **deben estipular los servicios de apoyo** que la organización empresarial esté dispuesta a prestar como, por ejemplo, guarderías.

En este sentido, **resulta interesante implantar la figura del teletrabajo**, a la hora de crear figuras que permitan una distribución irregular de la jornada. **La Real Academia Española define teletrabajo como la utilización de las redes de telecomunicación para trabajar desde un lugar fuera de la empresa usando sus sistemas informáticos.**

Convenio colectivo de empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas.

El trabajador y la trabajadora, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su **derecho a la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral **en los términos que se establezcan** en este Convenio Colectivo o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en este.

#PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Los convenios colectivos deben estipular como infracción muy grave las conductas de hostigamiento laboral, incluyendo las de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En este sentido, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten aquellos comportamientos y, por tanto, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular aquellas personas que hayan sido objeto de ello. A tal efecto, es recomendable la inclusión de un protocolo de prevención, así como un código de conducta, para facilitar la detección y corrección de incidencias; proceso que puede incardinarse a través de un equipo paritario de trabajadores/as.

Los códigos de conducta se remontan desde la década de los años setenta, tras generarse la crítica de la actuación de las empresas multinacionales en los países desarrollados. Por consecuencia de la creciente mundialización de la actividad económica, cada vez, hay más redes de empresas que actúan en las fronteras nacionales; es decir, aparecen las empresas transnacionales como las protagonistas destacadas de la globalización y como la figura central en los procesos de regulación del trabajo a través de su presencia constante en la economía.

Mediante la presión de estos países diversas organizaciones internacionales han desarrollado guías de comportamiento ético en relación con las compañías transnacionales, que incluyen como eje principal normas de ámbito laboral. En este sentido, ha salido a la luz la Guía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Transnacionales, el Código de Conducta de las Naciones Unidas para Corporaciones Multinacionales, y la Declaración Tripartita de Principios respecto de las Empresas Transnacionales y Política Social de la Organización Internacional del Trabajo.

Las características principales de estos instrumentos radican en el carácter no gubernamental y su pertenencia al sector privado. Posteriormente, sirvieron de modelo a las empresas no transnacionales para realizar sus propios códigos de conducta en materia laboral. En este sentido, el Libro Verde de la Comisión Europea Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, establece la conveniencia de que las empresas elaboren códigos de conducta, que regulen los derechos humanos, cuestiones medioambientales y condiciones laborales, al tiempo que promuevan y difundan la aplicación de estos entre sus proveedores y subcontratistas. Esta percepción de los códigos de conducta como instrumento útil para ordenar asuntos tan dispares como las

relaciones laborales, el medioambiente, o el respeto a los derechos evidencia que puede cumplir múltiples fines, no es una figura relacionada rigurosamente al desarrollo de las relaciones laborales como sucede, por ejemplo, con los convenios colectivos.

En la actualidad, los códigos de conducta pertenecen tanto al sector privado como al público. Por tanto, constituye parte de un código moral por lo que el empresario dicta su propia ley; es decir, es un documento que es confeccionado de manera voluntaria por la empresa en el que se plasma un conjunto de principios y se compromete unilateralmente a cumplir. Por consiguiente, la verdadera implantación de este instrumento radica en la voluntad de la empresa de realmente hacerlo cumplir.

El Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, señala que las declaraciones y códigos de conducta de la empresa, por una parte, consiste en que el empresario de manera unilateral adopte una declaración dirigida a todo el personal haciendo una descripción detallada y a justada a la realidad de aquellas conductas que considera intolerables o inadmisibles en las relaciones sociales que se desarrollan dentro de su empresa, y, por otra, el establecimiento de protocolos o procedimientos de las acciones que deben seguirse ante ciertos acontecimientos.

Desde una perspectiva civil, el código de conducta se concibe como un conjunto de propuestas que se llevan a cabo por la propia ley, por agrupaciones de empresas o empresas de un sector, con el propósito de establecer unos principios y unas reglas de garantía y de cumplimiento, para todas las empresas que operan en el sector o para las empresas que forman parte y se encuentran agrupadas o incorporadas a la asociación.

Retomando nuevamente el tema, los convenios colectivos deben incluir las definiciones de los distintos tipos de acoso, a efectos divulgativos y de sensibilización de la plantilla. En este sentido, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y, acoso por razón de sexo constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. De igual manera, debe garantizarse la intervención activa de la representación de los trabajadores/as en la prevención de estas conductas, la realización de campañas de sensibilización y todos los actos establecidos al efecto.

Convenio colectivo siderometalúrgico de la provincia de León.

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el **derecho de presentar denuncias**.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado.

La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los Intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

#RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

La Exposición de Motivos de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres establece que, en el marco de la responsabilidad social corporativa, se incluye el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

La finalidad de esta medida es que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, dado que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

La doctrina, no obstante, es del criterio que la creciente importancia que ha alcanzado la responsabilidad social corporativa reclama progresivamente la atención de los especialistas, vacilantes ante la estrategia elaborada para otorgar una mejor imagen a la empresa capitalista. Por tanto, hay que llamar a las cosas por su nombre porque la empresa es, ante todo, persona jurídica interesada en el empeño.

El Tribunal Supremo ha situado esta cuestión bajo la esfera jurídica del poder de dirección, pero esta tesis no puede compartirse porque la responsabilidad social corporativa es voluntaria por hipótesis, en tanto que la orden dictada por el empleador es coactiva por hipótesis.

Por consiguiente, los instrumentos colectivos deben incluir una cláusula que haga referencia a ello, así como, por ejemplo, el apoyo empresarial a las personas víctimas de violencia de género que permitan la flexibilidad horaria y las condiciones de trabajo necesarias para fomentar su protección.

Convenio Colectivo del sector de Grúas Móviles Autopropulsadas de la CCAA de Andalucía.

En el marco de la progresiva implantación de las iniciativas y dictámenes de las Instituciones europeas, las partes firmantes acuerdan la constitución de un grupo de trabajo que impulse las actuaciones precisas para un mayor desarrollo del binomio empleo-responsabilidad social corporativa.



Conclusiones



Conclusiones

LOS SINDICATOS Y SU ROL EN EL SISTEMA DE SUPERVISIÓN DE LA OIT.

Los sindicatos desempeñan un papel esencial en el sistema de las NITs:

- + **Participan en la elección** de los temas para las nuevas normas de la OIT y en la redacción de los textos, y sus votos determinan si la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) adopta o no la norma.
- + **Si se adopta un Convenio, los sindicatos pueden animar a un gobierno a que lo ratifique.** Si se ratifica el Convenio, los gobiernos deben informar periódicamente a la OIT sobre cómo lo aplican en la legislación y en la práctica. Los informes de los gobiernos también deben presentarse a las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, que pueden añadir sus comentarios, todos los cuales se remiten a la OIT.

Si un Estado Miembro ha ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) (C144) está obligado a celebrar consultas tripartitas nacionales:

- Sobre las **propuestas** de nuevos instrumentos que se discutirán en la Conferencia;
- Sobre la **presentación** de instrumentos a las autoridades competentes;
- Sobre las **memorias** relativas a los convenios ratificados;
- Sobre las **medidas** relacionadas con los convenios no ratificados y las recomendaciones;
- Y sobre las propuestas relativas a la **denuncia de convenios.**

Trazar un camino para lograr la igualdad de género en el trabajo.

El Estudio General “**Alcanzar la igualdad de género en el trabajo**” muestra que en numerosos países se están adoptando medidas específicas para tratar las diversas dimensiones de la desigualdad de género en el trabajo, incluso respecto a las cuestiones contempladas por los **Convenios núms. 156 y 183, que han sido menos ratificados que el Convenio núm. III.**

Además, según se indica en el Estudio General, **varios Gobiernos agradecerían recibir asistencia técnica sobre cuestiones legislativas,** en particular para iniciar o contemplar la posibilidad de acometer procedimientos de ratificación. También se ha expresado interés en la prestación de **asistencia técnica para la formación y capacitación** en materia de igualdad de género a diversas partes interesadas en el mundo del trabajo, así como en la **adopción de medidas de sensibilización y recopilación de datos.**

Es necesario que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen en todas las iniciativas futuras dirigidas a lograr la igualdad de género en el trabajo.



EL ROL DE LOS SINDICATOS.

Los sindicatos **pueden contribuir** en gran medida a cerrar la brecha salarial de género haciendo frente a la discriminación de género generalizada, promoviendo un proceso inclusivo de establecimiento de salarios, favoreciendo medidas específicas de igualdad de género y alentando la representación de las mujeres en órganos de toma de decisiones.

Retos y oportunidades claves que sirven de orientación para la acción sindical:

- La necesidad de **promover y aplicar** legislación a diferentes niveles políticos que dé expresión a los principios de igualdad de género.
- **Mejorar el control y la aplicación para prevenir, detectar y abordar** las infracciones mediante el refuerzo de las administraciones e inspecciones de trabajo, los sistemas de resolución de conflictos, incluidos los tribunales de trabajo, y las sanciones aplicadas en caso de incumplimiento.
- **Explorar prácticas innovadoras para promover la igualdad de género**, por ejemplo, mediante cláusulas de igualdad de género en los convenios colectivos.
- **Garantizar el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva**, en particular cuando se aborda la sindicalización de las trabajadoras en situación de vulnerabilidad, como las trabajadoras domésticas o las trabajadoras autónomas.
- **Incluir** la cuestión de la **igualdad de remuneración** entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor en el orden del día de los organismos especializados en la igualdad o la diversidad, y de los organismos bipartitos y tripartitos de negociación y consulta salarial.
- **Sensibilizar** a los miembros de los sindicatos, por ejemplo, a través de cursos de formación sobre género.



Bibliografía <



*Alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Estudio General. OIT 2023.

- ▶ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/111/reports/reports-to-the-conference/WCMS_870825/lang-es/index.htm

*Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?

- ▶ http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684189.pdf

*Guía Práctica para la Acción Sindical en la Organización Internacional del Trabajo. Carlos Ledesma.

- ▶ <https://facuso.es/sindicato/internacional/item/5602-una-publicaci%C3%B3n-de-la-isp-orienta-sobre-c%C3%B3mo-los-sindicatos-pueden-utilizar-los-distintos-espacios-de-la-oit.html>

*La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo.

- ▶ <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction>



Universidad
Politécnica
de Cartagena