



International
Labour
Organization

Plan curricular de la OIT sobre desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces

Módulo

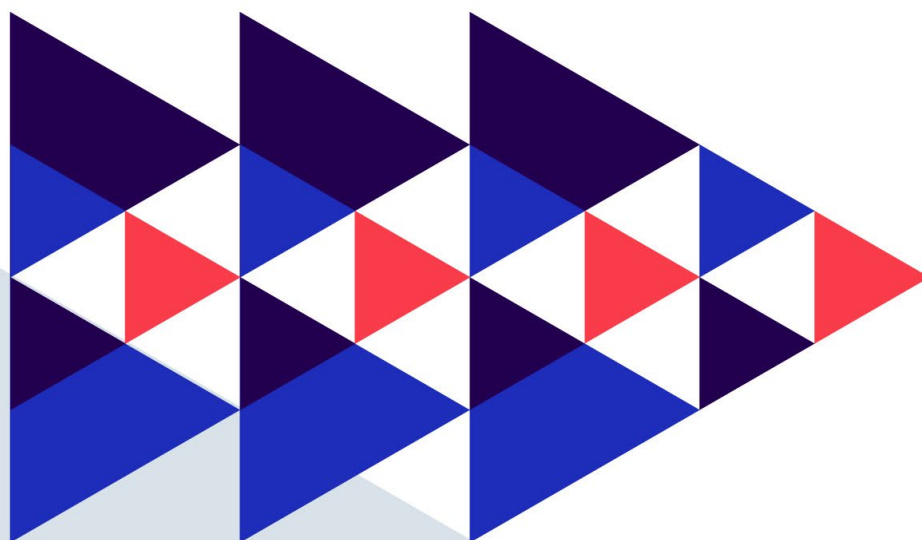
13

► Inspección del trabajo y no
discriminación

Plan curricular de la OIT sobre desarrollo de sistemas de inspección
del trabajo modernos y eficaces

► Módulo 13

Inspección del trabajo y no discriminación





► ¿De qué trata este módulo?

Este módulo aborda la discriminación en el trabajo, definiéndola de forma exhaustiva de acuerdo con el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. También se ocupa del tema de la igualdad de género en virtud de lo estipulado en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).



► Objetivos

Al finalizar este módulo, los participantes:

- serán capaces de identificar el trabajo discriminatorio en contextos laborales;
 - dispondrán de una metodología de intervención;
 - tendrán acceso a herramientas específicas para promover la igualdad de género.
-

► Índice

Inspección del trabajo y no discriminación	1
► Introducción	1
I. Principio de la no discriminación	3
► I-I. Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	3
1. Definición de discriminación	3
2. Tipos de discriminación	4
<i>a. Discriminación directa</i>	4
<i>b. Discriminación indirecta</i>	5
3. Motivos de discriminación	6
<i>a. Discriminación basada en motivos de raza, color, ascendencia nacional u origen social (artículo 1, 1), a), del Convenio núm. 111)</i>	6
<i>b. Discriminación basada en motivos de creencias religiosas u opiniones políticas (artículo 1, 1), a), del Convenio núm. 111)</i>	7
<i>c. Discriminación basada en motivos de sexo (artículo 1, 1), a), del Convenio núm. 111)</i>	8
<i>d. La discriminación basada en motivos de sexo incluye la orientación sexual</i>	8
<i>e. Otros criterios de discriminación (artículo 1, 1), b), del Convenio núm. 111)</i>	9
<i>f. Discriminación basada en motivos de discapacidad (Convención de la Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006)</i>	10
<i>g. Discriminación basada en motivos de sindicación o actividad sindical (artículo 1 del Convenio núm. 98)</i>	11
<i>h. Discriminación basada en motivos de edad (apartado II, 5, de la Recomendación núm. 162)</i>	11
<i>i. Discriminación relacionada con la apariencia física</i>	13
► I-II. El trabajo de las inspecciones del trabajo en la lucha contra la discriminación	15
1. Información, prevención y consulta con las empresas	15
2. Quejas al servicio de inspección del trabajo por discriminación	16
<i>a. Cómo brindar orientación y dirección al reclamante</i>	19
<i>b. Cómo analizar la queja</i>	20
3. Inicio de una investigación por discriminación	21

4.	Curso de la investigación	24
5.	Seguimiento de la investigación	26
6.	Información para la víctima	27
II.	Discriminación de género	28
►	Introducción	28
►	II-I. Marco jurídico internacional	30
►	II-II. Enfoque sistémico para abordar cuestiones de género	31
►	II-III. Género e inspección del trabajo	34
1.	Mujeres en la inspección del trabajo	34
2.	Cuestiones de género cubiertas por la inspección del trabajo	34
►	II-IV. Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951 (núm. 100)	36
1.	Definición y tipología de la discriminación de género	36
	<i>a. Condiciones de trabajo</i>	37
	<i>b. Maternidad y responsabilidades familiares</i>	42
2.	Intervención de la inspección del trabajo con respecto a la igualdad de género	44
	<i>a. El proceso de análisis</i>	44
	<i>b. Acción afirmativa</i>	47
	<i>c. El test de discriminación y las medidas que se adoptarán</i>	48
►	II-V. Categorías de análisis	50
1.	Acceso al empleo	50
	<i>a. Datos cuantitativos</i>	50
	<i>b. Datos cualitativos: Procedimientos, acciones, criterios y prácticas de la empresa</i>	50
	<i>c. Justificaciones aceptables e inaceptables</i>	51
	<i>d. Medidas correctivas</i>	52
2.	Categorías profesionales (clasificación de ocupaciones)	53
	<i>a. Datos cuantitativos</i>	53
	<i>b. Datos cualitativos: Procedimientos, acciones, criterios y prácticas de la empresa</i>	53
	<i>c. Justificaciones aceptables e inaceptables</i>	54
	<i>d. Medidas correctivas</i>	55

3.	Promoción profesional	55
	<i>a. Datos cuantitativos</i>	55
	<i>b. Datos cualitativos: Procedimientos, acciones, criterios y prácticas de la empresa</i>	56
	<i>c. Justificaciones aceptables e inaceptables</i>	56
	<i>d. Medidas correctivas</i>	58
4.	Salarios	58
	<i>a. Datos cuantitativos</i>	58
	<i>b. Datos cualitativos: Procedimientos, acciones, criterios y prácticas de la empresa</i>	59
	<i>c. Justificaciones aceptables e inaceptables</i>	60
	<i>d. Medidas correctivas</i>	60
5.	Mayor incidencia de contratos temporales y a tiempo parcial	60
	<i>a. Datos cuantitativos</i>	60
	<i>b. Datos cualitativos: Procedimientos, acciones, criterios, prácticas de la empresa</i>	61
	<i>c. Justificaciones aceptables e inaceptables</i>	62
	<i>d. Medidas correctivas</i>	62
6.	Conciliación de la vida personal, familiar y profesional	63
	<i>a. Datos cuantitativos</i>	63
	<i>b. Datos cualitativos: Procedimientos, acciones, criterios y prácticas de la empresa</i>	63
	<i>c. Medidas correctivas</i>	64
►	Referencias y lecturas adicionales	65

Inspección del trabajo y no discriminación

► Introducción

El principio de no discriminación e igualdad se basa en la Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, los convenios fundamentales sobre discriminación [el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111),¹ y el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)],² varios otros instrumentos internacionales y regionales y, por supuesto, la legislación nacional, la que al menos debería haber incorporado las normas fundamentales. Por lo tanto, la inspección del trabajo, cuando recibe el mandato, dispone de una sólida base jurídica para sus intervenciones.

No obstante, la lucha contra la discriminación plantea ciertas dificultades, en primer lugar, con respecto del alcance de los criterios que cada país adopta, pues un país puede aplicar exclusivamente la lista de motivos de discriminación prohibidos en el Convenio núm. 111 o ampliarla mucho más allá y, en segundo lugar, con respecto de la identificación de las infracciones, sobre todo cuando son indirectas, ocultas o trivializadas al interior de una empresa, especialmente en materia de igualdad de género. Pocos empresarios reconocen que han incurrido en prácticas discriminatorias, salvo cuando están permitidas por la ley. Por ello, la inspección del trabajo a menudo tendrá que llevar a cabo investigaciones complejas para revelar una situación de desigualdad dentro de una empresa. Esta guía se centrará en explicar cómo realizar esta labor esencial.

En efecto, el control eficaz y la supervisión rigurosa de la aplicación de las leyes y políticas relativas a la no discriminación y a la igualdad en un país son elementos importantes para garantizar la aplicación efectiva de los Convenios núms. 100 y 111. Por la naturaleza de sus funciones, los inspectores del trabajo deberían desempeñar un papel central a este respecto, puesto que tienen acceso a las empresas que supervisan y a información detallada relativa a estas que puede haberse recopilado durante los largos años de operación del departamento. Además, el servicio de inspección del trabajo es el depositario directo de las quejas de los trabajadores y sus representantes en materia de discriminación. Por tanto, la inspección del trabajo dispone de una plataforma sólida desde donde observar una situación y actuar con eficacia.

Por otra parte, la ausencia o el escaso número de denuncias relacionadas a la discriminación que reciben los servicios de inspección del trabajo revelan una disfunción que puede explicarse por las dificultades que plantean la identificación y la clasificación de situaciones laborales complejas, en particular en términos de indemnización por discriminación, o por el desconocimiento de la legislación o el miedo a las represalias. Para superar y remediar esta dificultad, es necesario

¹ https://www.OIT.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_OIT_CODE:C111.

² https://www.OIT.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_OIT_CODE:C100.

establecer programas de formación adecuados, pero también incluir en la agenda de intervención de la inspección del trabajo acciones para combatir la discriminación y promover la igualdad, tanto en forma de información y recordatorios de la ley, como de sanciones. Estas intervenciones pueden integrarse en la planificación estratégica dirigida a sectores identificados como sensibles y a territorios definidos.

Esta guía sigue plenamente esta lógica de formación y apoyo para los inspectores del trabajo, estableciendo los diferentes significados de la discriminación para comprender mejor las formas que adopta y proponiendo metodologías de intervención estandarizadas para garantizar un mejor cumplimiento de las normas.

Las administraciones del trabajo, junto con las inspecciones del trabajo, desempeñan un papel vital en la aplicación y el control del cumplimiento de las disposiciones legales en materia de igualdad de oportunidades y de trato.³ Para ello, necesitan estar dotadas de los conocimientos, las actitudes y los instrumentos necesarios para abordar los temas de la no discriminación y la igualdad de género. La administración del trabajo puede contribuir en gran medida a la promoción de la no discriminación desarrollando indicadores de igualdad; recopilando, publicando y difundiendo regularmente datos desglosados por sexo sobre estos indicadores; y estableciendo sistemas para medir y hacer seguimiento al avance hacia los objetivos acordados. El papel de las inspecciones del trabajo se ilustrará con más detalle en este módulo.

³ Se puede consultar más información al respecto en el módulo 2 «Introducción a la inspección del trabajo» en el paquete de formación *Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces*, CIFOIT, Turín, 2009.

I. Principio de la no discriminación

► I-I. Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

El principio de la no discriminación se consagra en el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), instrumentos que definen con precisión la discriminación, formulan las obligaciones de los Estados en este ámbito y tienen un alcance general.

El Convenio núm. 111 se refiere al empleo y la actividad profesional y, por lo tanto, comprende cualquier actividad en la que las personas desempeñan su oficio u ocupación. Su campo de aplicación abarca explícitamente la formación (para la contratación para el empleo o durante la vida laboral), el acceso al empleo y al trabajo, el ejercicio de distintas profesiones y las condiciones de trabajo.

El principio de no discriminación se aplica en sentido ascendente a la formación profesional, a los servicios de colocación y promoción del empleo, a las condiciones de acceso a las profesiones, así como a las condiciones que rigen el ejercicio de los distintos oficios. El objetivo es garantizar la igualdad de acceso y de trato por parte de los servicios en cuestión, así como la no discriminación en los procedimientos de selección.

En su formulación general, la regla de no discriminación se aplica a todos los trabajadores, nacionales y extranjeros, en todos los sectores de actividad, ya sean públicos o privados, de la economía formal o informal, independientemente de su situación profesional: obreros, artesanos, miembros de profesiones liberales, independientes, etc.

El derecho a no ser discriminado no es más que el derecho a ser tratado de acuerdo con los méritos y capacidades propios, y no encontrarse en desventaja debido a características impuestas por estereotipos sociales.

1. Definición de discriminación

La definición de discriminación (artículo 1, 1), a), del Convenio núm. 111) cuenta con tres elementos: un hecho, una causa y un efecto:

- **Hecho:** «cualquier distinción, exclusión o preferencia (...)»,
- **Causa:** «basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (...)»,

- **Efecto:** «que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».

No es necesario que la víctima se queje de discriminación para materializar la infracción; basta con que el efecto observado tenga relación con **la raza o el color, el sexo (género), la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social** de la persona o las personas que lo afrontan. La discriminación puede manifestarse en el hecho o acto que la genera, por ejemplo, un concurso o una oferta de trabajo dirigidos solo a un sexo, a personas de una determinada religión, o que excluyen a personas naturalizadas o a inmigrantes.

Es importante resaltar que el acto discriminatorio basta para materializar la falta, independientemente de la intención del autor de la infracción. Igualmente, el Convenio se aplica a situaciones de desigualdad en las que no hay un autor identificable, tales como los casos de discriminación indirecta o segregación ocupacional basada en el sexo u otros motivos prohibidos.

La definición de las causas de discriminación tampoco es restrictiva (artículo 1b del Convenio núm. 111, 1958), puesto que el Convenio incluye cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. Algunas legislaciones nacionales han incorporado el principio de no discriminación adoptando una lista de causas de discriminación que solo se ciñen a las establecidas en el artículo 1a del Convenio núm. 111, mientras que otros países han ampliado considerablemente las causas de discriminación, como ilustraremos.

2. Tipos de discriminación

La discriminación puede ser directa o indirecta. La discriminación indirecta se refiere a prácticas aparentemente neutrales que en realidad dan lugar a un trato desigual hacia personas con determinadas características. Por ejemplo, organizar cursos de formación tarde después del trabajo podría excluir a trabajadores que están interesados en asistir pero que no pueden debido a responsabilidades familiares. Es probable que los trabajadores que reciban menos formación se vean perjudicados en posteriores asignaciones de trabajo y en sus perspectivas de promoción.

a. Discriminación directa

La discriminación directa se refiere a una situación en la que, en términos de uno de los criterios prohibidos, se trata a una persona de forma menos favorable que a otra persona en una situación comparable (pero no necesariamente idéntica). La comparación se realiza con trabajadores que están haciendo el mismo trabajo o un trabajo del mismo valor. A fin de establecer la comparabilidad, es necesario cruzar varios elementos, como la naturaleza de las tareas realizadas, las competencias que involucran, las condiciones de trabajo, el nivel de formación exigido, la calificación, la experiencia o la clasificación en la misma categoría profesional.

Ejemplos:

- *Se asignó a un delegado sindical para que reemplace a un colega. El delegado mantuvo su coeficiente salarial de 450, mientras que su predecesor en el mismo puesto, con una*

*antigüedad menor, se beneficiaba de un coeficiente de 685. Como el empleador no pudo justificar esta disparidad significativa con elementos objetivos, el juez determinó que había discriminación.*⁴

- ▶ *Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJEU): No se calificó a una mujer en el año de su licencia de maternidad porque había estado ausente demasiado tiempo como para ser debidamente evaluada conforme a un acuerdo de la empresa. Al no recibir una calificación, perdió el beneficio de un ascenso ese año. El TJCE consideró que, si esta mujer no hubiera estado embarazada y no hubiera tomado la licencia de maternidad, se le habría calificado ese año y habría cumplido con los requisitos para el ascenso. Por lo tanto, los jueces concluyeron que esta disposición convencional constituía discriminación por motivos de sexo.*⁵

b. Discriminación indirecta

La discriminación indirecta ocurre cuando una disposición, un criterio o una práctica que es aparentemente neutral en realidad da lugar a una desventaja específica para personas que pueden caracterizarse por uno de los criterios prohibidos, a menos que dicha disposición, dicho criterio o dicha práctica se justifique objetivamente por un fin legítimo y que los medios para alcanzar dicho fin sean necesarios y adecuados.

Ejemplo:

- ▶ *Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJEU): En Alemania, se halló que los profesores a tiempo parcial que, haciendo horas extraordinarias, trabajaban el mismo número de horas que sus colegas a tiempo completo recibían un pago inferior que sus colegas a tiempo completo. En efecto, la legislación alemana permite que las horas extraordinarias se paguen a una tarifa por hora menor a la que se aplica a las horas trabajadas dentro del tiempo de trabajo contractual. Es evidente que esta diferencia no se basa en ningún criterio de discriminación, pero crea una desventaja para los trabajadores a tiempo parcial, sean hombres o mujeres. Por ejemplo, se ha comprobado que el 88% de profesores a tiempo parcial son mujeres. Así pues, existe una aparente discriminación indirecta por razones de sexo. Correspondía entonces al Estado alemán demostrar que esta medida que afectaba a los trabajadores a tiempo parcial estaba justificada por factores objetivos y que era necesaria y adecuada. En el presente caso, el Estado no pudo justificar esta normativa. Por lo tanto, se consideró discriminación indirecta.*⁶

La noción de discriminación indirecta es fundamental porque ha hecho posible incorporar a la legislación la consideración de «prácticas» discriminatorias no intencionadas, sean institucionales o sistemáticas, medidas o reveladas por su efecto. En lo concerniente a la discriminación indirecta, no es necesario conocer la intención del infractor. La prueba de la discriminación se establece

⁴ Francia, Tribunal de Apelaciones de Nîmes, División Social, 1 de junio de 2006, fallo núm. 1092.

⁵ TJEU (Tribunal de Justicia de la Unión Europea), 30 de abril de 1998, y casación social, 16 de julio de 1998, núm. 90-41.231 5.

⁶ TJEU (Tribunal de Justicia de la Unión Europea), 6 de diciembre de 2007, núm. C-300/06 (Unión Europea/Alemania).

centrándose en el efecto que se produce utilizando un criterio aparentemente neutral, lo que demuestra que la práctica en cuestión afecta o probablemente puede afectar a un grupo identificado por un criterio prohibido (origen, sexo, discapacidad...), teniendo así el mismo efecto que la discriminación directa.

En su misión, los inspectores del trabajo deben prestar atención a normativas o prácticas que aparentan ser neutrales, pero que generan desigualdades que perjudican a las personas con determinadas características, incluido el género.

3. Motivos de discriminación

a. Discriminación basada en motivos de raza,⁷ color, ascendencia nacional⁸ u origen social⁹ (artículo 1, 1), a), del Convenio núm. 111)

Algunos actos de discriminación basados en motivos de raza, color o ascendencia nacional pueden ser explícitos, en particular al momento de la contratación:

Ejemplo:

- ▶ *Una empresa solicita a una empresa de trabajo temporal que le provea de demostradores de ventas para un evento comercial. Junto al documento oficial de prestación del servicio, otro documento no oficial indica que los trabajadores contratados no deben ser de origen extranjero. Así pues, se produce la subordinación de un puesto de trabajo a un criterio discriminatorio: origen o pertenencia, real o supuesta, o a «una raza».*
- ▶ *A raíz de una denuncia por una negativa de contratación, un inspector del trabajo visita la empresa y encuentra el currículum del denunciante con la siguiente anotación: «Presenta buenas aptitudes. Lástima que tenga origen extranjero». La negativa a contratar debido al origen o a la pertenencia, real o supuesta, a un grupo étnico deberá hacerse constar en contra del empleador, contra el que se levantará un acta de infracción.*

Este tipo de discriminación también puede practicarse de manera encubierta.

Ejemplo:

- ▶ *Una empresa condiciona una oferta de empleo a la presentación de la tarjeta de elector de un candidato. El empleador alega que se trata de un medio para detectar posibles condenas*

⁷ «En virtud del Convenio, en un sentido amplio, se suele considerar que la raza incluye las características étnicas que diferencian a los seres humanos, pero también las comunidades lingüísticas o las minorías cuya identidad se basa en características religiosas o culturales, o incluso en ascendencia nacional.»

⁸ [Comentarios \(OIT.org\)](http://www.oit.org).

⁹ El **origen social** incluye la clase social, la categoría socioprofesional y la casta y puede usarse para negarles a determinados grupos de personas el acceso a diversas categorías de empleos o limitarlos a determinados tipos de actividades. La discriminación basada en el origen social niega a la víctima la posibilidad de pasar de una clase o categoría social a otra. Por ejemplo, en algunas partes del mundo, ciertas «castas» se consideran inferiores y, por ende, se les limita a los trabajos más serviles.

penales. De hecho, dado que el derecho de voto solo se concede a los connacionales, el anuncio condiciona la oferta de trabajo a la ciudadanía.¹⁰

La discriminación también puede ejercerse durante la ejecución del contrato de trabajo y a través del acoso, cuando el trabajador ya está empleado. Se caracteriza por cualquier comportamiento relacionado con alguno de los motivos de discriminación, incluidos la «raza», el origen o la nacionalidad, que constituya un ataque a su dignidad o la creación de un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Los inspectores del trabajo deben informar cualquier acción de este tipo que observen en una empresa bajo su control y deben aplicar inmediatamente los medios más eficaces a su alcance para poner fin a dichas acciones.

No obstante, cabe señalar que pueden existir excepciones legítimas a las diferencias de trato basadas en el origen o la pertenencia a una etnia, nación o raza, o cualquier otro tipo de discriminación (artículo 1, 2), del Convenio núm. 111). Dichas excepciones son admisibles cuando responden a un requisito profesional esencial y determinante, tal como la negación a contratar a una persona por motivos de nacionalidad debido a la aplicación de disposiciones legislativas relativas a la función pública, por ejemplo, o a misiones reales. Además, se puede negar un empleo a un trabajador extranjero si no dispone de un permiso legal de trabajo.

b. Discriminación basada en motivos de creencias religiosas u opiniones políticas (artículo 1, 1), a), del Convenio núm. 111)

El empleador no deberá tomar en cuenta las convicciones políticas, filosóficas o religiosas al momento de celebrar o suscribir un contrato de trabajo. Esto incluye también la discriminación contra las personas que no profesan una determinada creencia religiosa o son ateas.

Ejemplo:

- ▶ *Tras un cambio de mayoría política en una ciudad, algunos trabajadores de comedores municipales perdieron su bono de asistencia sin haberse ausentado. Luego de una investigación realizada por la inspección del trabajo, se halló que estos trabajadores eran los únicos que no habían firmado una petición en apoyo de la nueva mayoría. Por ello, se ordenó al empleador pagarles a los trabajadores discriminados el monto total de los bonos y se le impuso una fuerte multa por discriminación por motivos de opinión política.*

¹⁰ Cabe señalar que la ascendencia nacional va más allá de la ciudadanía o la nacionalidad. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, 2010) señala que la discriminación por motivos de ascendencia nacional significa hacer distinciones sobre la base del lugar de nacimiento, el linaje o el origen extranjero, y no está necesariamente relacionada con la ciudadanía.

Dicha discriminación puede manifestarse como acoso.

Sin embargo:

1) Es importante resaltar que pueden existir excepciones legítimas a las diferencias de trato basadas en la religión o las opiniones políticas cuando responden a un requisito profesional esencial y determinante, y siempre que el objetivo sea legítimo y proporcionado. Así, no se consideraría discriminatorio contratar a un profesor de teología de una religión determinada cuando se le llama a trabajar en una asociación religiosa del mismo credo, pues el empleo tiene entonces un carácter religioso indiscutible.¹¹

2) Aunque no debe permitirse la discriminación por motivos de creencias religiosas, puede haber razones legítimas para imponer requisitos en el lugar de trabajo que restrinjan la libertad de un trabajador a practicar una determinada religión. Por ejemplo, una religión puede prohibir el trabajo en un día distinto del día de descanso establecido por la ley o la costumbre; una religión puede exigir un tipo especial de ropa que no sea compatible con el equipo de seguridad; una religión puede prescribir restricciones de dieta o rutinas diarias durante las horas de trabajo que resulten difíciles de cumplir plenamente en el establecimiento; o un puesto de trabajo puede exigir un juramento incompatible con una creencia o práctica religiosa. En estos casos, el derecho del trabajador a practicar plenamente su fe o sus creencias en el lugar de trabajo debe sopesarse con la necesidad de cumplir los requisitos operativos genuinos inherentes al puesto.

c. Discriminación basada en motivos de sexo (artículo 1, 1), a), del Convenio núm. 111)

La discriminación por motivos de sexo incluye distinciones basadas en las características y las funciones biológicas que distinguen a hombres y mujeres, y en las diferencias sociales entre ambos grupos. Las distinciones físicas incluyen cualquier especificación del puesto de trabajo que no sea esencial para llevar a cabo las funciones prescritas, por ejemplo, requisitos mínimos de altura o peso que no repercutan en el desempeño laboral. Las distinciones sociales incluyen el estado civil, estado marital, la situación familiar y la maternidad. Las mujeres son las más afectadas por la discriminación basada en el sexo, especialmente cuando se trata de discriminación indirecta (véase la Parte 2).

d. La discriminación basada en motivos de sexo incluye la orientación sexual

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), en sus comentarios sobre la aplicación del Convenio núm. 111 por parte de los Estados Miembros que lo

¹¹ El mismo criterio (creencias religiosas) aplicado a la contratación de un jardinero o de un especialista informático en la misma asociación religiosa podría considerarse discriminatorio, dado que, en estos casos, no sería un requisito profesional esencial y determinante para el puesto de trabajo que se ha de desempeñar.

ratifican, considera la discriminación basada en la orientación sexual en virtud del artículo 1, 1), a), porque la discriminación basada en la orientación sexual equivale a la discriminación basada en el sexo.^{12 13}

No se debe discriminar a ningún trabajador o postulante a un empleo por ser homosexual, bisexual, heterosexual o transgénero (LGBTQIA).¹⁴

Se suele decir que la discriminación basada en motivos de orientación sexual es invisible. A menudo se basa en suposiciones y adopta la forma de acoso a compañeros de trabajo, a veces con graves consecuencias psicológicas o incluso violencia física. Las víctimas también pueden verse confinadas a funciones específicas y tener dificultades para obtener traslados y ascensos. Los inspectores del trabajo deben recordarles a los empleadores sus obligaciones en materia de no discriminación, informarles e incluso señalarles las infracciones pertinentes que podrían denunciarse.

Las víctimas pueden tender a no denunciar los maltratos que experimentan porque temen revelar su orientación sexual y quieren evitar exponer este aspecto de su vida privada. Al mismo tiempo, existe el peligro de que los agresores sientan que su comportamiento es tolerado. Como se expone más adelante (II), debe protegerse estrictamente la confidencialidad de la información recibida por los inspectores del trabajo, especialmente cuando se trata de asuntos tan privados e íntimos. En determinadas circunstancias y entornos, esto podría ser una cuestión de vida o muerte.

Ejemplo:

- ▶ El TJUE decidió, en *P. contra S. y Cornwall County Council (Reino Unido) 1996*, que la discriminación que experimentan las personas transexuales debe considerarse como discriminación basada en el sexo, y no basada en la orientación sexual. El Tribunal de Justicia también recordó que, dado su propósito y la naturaleza de los derechos que busca salvaguardar, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres también se aplica a la discriminación derivada de la reasignación de sexo de una persona.¹⁵

e. Otros criterios de discriminación (artículo 1, 1), b), del Convenio núm. 111)

De conformidad con el artículo 1. 1), b) del Convenio núm. 111, **«cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada (...)»**. Por lo tanto, los legisladores pueden integrar en su bloque de legalidad nacional muchos otros criterios de

¹² Documento informativo sobre la protección contra la discriminación basada en motivos de orientación sexual, identidad y expresión del género y características sexuales (SOGIESC), OIT.

¹³ La directriz 2000/78/EC del Consejo de la Unión Europea incluye a la orientación sexual entre los motivos de discriminación.

¹⁴ El acrónimo LGBTQIA significa «lesbiana, gay, bisexual, transgénero, *queer* y/o preguntándose, intersexual y asexual y/o aliados».

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0013>.

discriminación de entre los hasta 25 motivos de discriminación que se han identificado. Además, algunos criterios pueden ya estar contemplados en otros convenios o instrumentos, incluidos los tres ejemplos siguientes.

f. Discriminación basada en motivos de discapacidad (Convención de la Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006)

La definición de discriminación basada en motivos de discapacidad ha evolucionado gracias al derecho internacional (Convención de las Naciones Unidas de 2006),¹⁶ reconociendo que «la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (...) y que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano».

Así pues, el concepto de discapacidad debe entenderse como un concepto que se refiere a cualquier trabajador o candidato cuyas oportunidades de obtener o conservar un puesto de trabajo se ven efectivamente reducidas a causa de la limitación de una o más funciones físicas, sensoriales, mentales o psicológicas.

En algunos países, la ley exige que las empresas contraten a un número mínimo de trabajadores con discapacidad o, de lo contrario, deberán pagar un impuesto proporcional a su incumplimiento. Para hacer cumplir esta obligación, la inspección del trabajo deberá supervisar el cumplimiento de la ley.

En ausencia de legislación vinculante, la función de la inspección del trabajo será asesorar e informar al empleador sobre la posibilidad de emplear a trabajadores con discapacidad adaptando razonablemente las estaciones de trabajo o tomando en cuenta el diseño y la distribución de los lugares de trabajo, con el fin de brindar a las personas con discapacidad acceso a empleo y, sobre todo, garantizar la retención de aquellos que han desarrollado una discapacidad durante su vida laboral, incluidos las personas con discapacidad debido a una enfermedad. Cabe recordar que una discapacidad puede ser consecuencia de un accidente en el trabajo o de una enfermedad profesional, en cuyo caso el empleador debe reclasificar el puesto de trabajo de la persona y adaptar el lugar de trabajo a sus nuevas necesidades. Los representantes de los trabajadores y los comités de seguridad y salud de la empresa deben involucrarse activamente en esta política de retorno al trabajo después de una lesión laboral. El inspector del trabajo debe ser capaz de informar y asesorar a todas las partes interesadas sobre este tema.

Finalmente, los trabajadores con discapacidad, aun aquellos que han trabajado para la empresa por un largo tiempo, pueden ser objeto de discriminación cruzada en su entorno laboral debido a su aspecto físico o a sus capacidades mentales o físicas, o pueden ser objeto de humillaciones o insultos que constituyan acoso discriminatorio. La inspección del trabajo debe informar sobre

¹⁶ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>.

estos comportamientos o comentarios indebidos al empleador y utilizar las herramientas coercitivas a su disposición.

g. Discriminación basada en motivos de sindicación o actividad sindical (artículo 1 del Convenio núm. 98)

En virtud del Convenio fundamental sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98),¹⁷ los trabajadores deben gozar de protección adecuada contra la discriminación que interfiera con la libertad de asociación, y las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben estar adecuadamente protegidas contra cualquier acto de interferencia mutua. El Convenio también establece el derecho a la negociación colectiva.

Los empleadores deben tener en cuenta la sindicación o las actividades sindicales al momento de tomar decisiones en cuanto a, entre otras cosas, las contrataciones, la conducción y la asignación del trabajo, la formación profesional, la promoción, las remuneraciones y las prestaciones, la disciplina y los despidos.

De igual modo, los directivos de las empresas o sus representantes no deberían ejercer ninguna presión a favor o en contra de ninguna organización sindical.

Ejemplo:

- ▶ *En España, se condenó al director de una compañía y al gerente de una firma consultora por discriminación sindical, debido a que solicitaron y llevaron a cabo una misión cuyo objetivo era reducir la influencia de un sindicato a favor de otro en la compañía. Esto constituía un medio de ejercer presión en contra de una organización sindical.*

La inspección del trabajo debe permanecer vigilante con respecto de la existencia de discriminación sindical porque menoscaba el diálogo social al interior de la empresa, con graves consecuencias para las condiciones de trabajo y la seguridad y la salud en el trabajo. La ausencia de diálogo social también va en detrimento de la lucha en contra de todas las formas de discriminación.

Ciertos motivos de discriminación no se cubren en los Convenios de la OIT, pero existen Recomendaciones que cubren las dos siguientes categorías:

h. Discriminación basada en motivos de edad (apartado II, 5, de la Recomendación núm. 162)¹⁸

La discriminación basada en la edad puede presentarse de diversas formas, al momento de la contratación, durante la carrera profesional e incluso cuando se despide a una persona. Los trabajadores de edad suelen enfrentar dificultades en el ámbito del empleo y la ocupación debido

¹⁷ https://www.OIT.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_OIT_CODE:C098.

¹⁸ https://www.OIT.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312500,en:NO.

a prejuicios relacionados con sus capacidades y su voluntad de aprender, una tendencia a menospreciar su experiencia, y presiones del mercado para contratar a trabajadores jóvenes, quienes a menudo son más baratos de emplear.

Los trabajadores más jóvenes, de menos de 25 años, también pueden sufrir discriminación. El trato prejudicado hacia los trabajadores más jóvenes puede adoptar muchas formas, como la sobrerrepresentación en trabajos ocasionales con prestaciones, oportunidades de formación y perspectivas de carrera más restringidas; el pago de salarios de entrada más bajos, inclusive en trabajos que requieren escasa capacitación donde la diferencia salarial es difícil de justificar aduciendo menor productividad; periodos de prueba más largos; y una tendencia mucho mayor a recurrir a formas flexibles de contrato.

Ejemplo:

- ▶ *El contrato colectivo de una aerolínea estableció la edad de jubilación para las tripulantes de cabina en 45 años y en 50 la de sus homólogos masculinos. Las empleadas que habían sido jubiladas interpusieron una demanda judicial para que se anule el artículo pertinente del contrato colectivo. Para evaluar si la cláusula era discriminatoria, el Tribunal Supremo de Madagascar se basó en el Preámbulo de la Constitución y también en los instrumentos internacionales relativos a la discriminación en el empleo y la ocupación, los que Madagascar había incorporado a su legislación nacional. Basándose principalmente en el Convenio núm. 111 de la OIT y en otros instrumentos internacionales, el Tribunal Supremo de Madagascar dictaminó que la cláusula del contrato colectivo relativa a la edad de jubilación era discriminatoria.¹⁹*

No obstante, existen excepciones en las que tener determinada edad es un requisito profesional esencial y el objetivo es legítimo y proporcionado. Por ejemplo, en Francia, la edad máxima para la contratación de un bombero militar es de 25 años, debido a las excepcionales cualidades atléticas que se requiere para este trabajo.

La inspección del trabajo debe, por tanto, comprobar la existencia de discriminación verificando la edad de los trabajadores recién contratados²⁰, la edad de los trabajadores que han sido despedidos y la edad de los trabajadores inscritos en el plan de formación. La falta deliberada de formación de los trabajadores —especialmente de los trabajadores de edad— puede dar como resultado su falta de idoneidad para realizar sus labores. Esta omisión por parte del empleador puede constituir acoso discriminatorio.

¹⁹ <https://compendium.itcOIT.org/en/compendium-decisions/supreme-court-of-madagascar-dugain-and-others-c.-compagnie-air-madagascar-5-september-2003-judgment-no.-231>.

²⁰ La discriminación basada en motivos de edad también puede ser implícita y encubierta, como cuando una empresa no publica avisos de ofertas de trabajo discriminatorios, pero rechaza sistemáticamente a candidatos de una determinada edad (a pesar de sus calificaciones e idoneidad para el puesto). Esto es más difícil de detectar y requiere de un seguimiento *a posteriori*.

i. Discriminación relacionada con la apariencia física

La discriminación basada en la apariencia física, tal como la altura, el peso o la estética de una persona, no deben tolerarse. Por consiguiente, la negativa a contratar a un candidato por motivos de obesidad debe considerarse discriminatoria.

Ejemplo:

- ▶ *Se notificó a un inspector del trabajo sobre la negativa a contratar a una mesera en una discoteca. La demandante explicó al inspector que el empleador le había dicho que estaba «demasiado gorda para el puesto, expresando el motivo de su decisión en términos desprovistos de toda ambigüedad, sin haber tratado de saber previamente si la candidata poseía, no obstante, las aptitudes requeridas». En efecto, la actitud que el empleador adoptó obedecía a una voluntad de discriminación entre las personas que pretendía contratar, escogiendo a aquellos que, para él, cumplían con criterios que eran incompatibles, sino contradictorios, con las exigencias de la ley.*

Del mismo modo, hablamos de discriminación interseccional cuando una persona es más vulnerable o está más expuesta a la discriminación por varios motivos, por ejemplo, una mujer negra con discapacidad tiene más probabilidades de ser discriminada que una mujer o una persona de color sin discapacidad, o que una persona blanca con discapacidad, porque tiene varias desventajas «interseccionales».²¹

Ejemplo:

- ▶ *Una candidata métis había postulado a un puesto de gerente de una tienda de ropa. Al ser rechazada su solicitud, la candidata se presentó por segunda vez, sustituyendo su foto por la de una amiga que no era métis y su nombre por el de su madre. Esta segunda solicitud fue aceptada y se redactó una declaración previa de empleo para un contrato indefinido, sujeta a la confirmación del empleo por parte del director regional de la empresa. Tras una entrevista con este último, finalmente se ofreció a la candidata un contrato de duración determinada. El tribunal dictaminó que la candidata había sido objeto de «discriminación caracterizada en la contratación en dos niveles, cuando se rechazó su primera carta de solicitud y cuando el contrato indefinido se transformó en contrato de duración determinada debido a su aspecto físico (su origen étnico) y su apellido extranjero». Esto no deja de ser discriminación interseccional.²²*

Sin embargo, puede haber excepciones respecto de la apariencia física cuando se trata de un requisito profesional esencial y determinante, y siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito,

²¹ www.OIT.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-Ginebra/---OIT-paris/documents/publication/wcms_548772.pdf,
www.OIT.org%2Fwcmsp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---europe%2F---ro-Ginebra%2F---OIT-paris%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_548772.pdf&usg=AOvVaw1JEYImW8W1sgRexr_cwvMB.

²² Tribunal de Apelaciones de París, (Francia, 2006).

proporcionado. Por ejemplo, esto puede ser admisible en la industria del entretenimiento, donde puede buscarse una cierta fisonomía sin que esta discriminación sea censurable.

Por lo tanto, la inspección del trabajo tiene que hacer un análisis preciso de la situación del trabajador en el momento de la contratación y del tipo de puesto al que está postulando, pero también ser consciente de que la discriminación por el aspecto físico puede producirse en cualquier momento de la relación laboral. En tal caso, puede conducir a una situación de acoso psicológico (discriminatorio) que provoque la renuncia del trabajador, su agotamiento o incluso consecuencias más graves.

► I-II. El trabajo de las inspecciones del trabajo en la lucha contra la discriminación

La cuestión de la igualdad de género se abordará principalmente en la segunda parte de este módulo.

Como en todos los otros ámbitos, y según el Convenio núm. 81²³ como se señaló anteriormente, las intervenciones de la inspección del trabajo en el campo de la discriminación y la desigualdad pueden llevarse a cabo de diferentes formas: prevención y asesoramiento, recojo y tramitación de quejas, y supervisión en el lugar de trabajo. La prevención de la discriminación puede darse también en el contexto de los análisis que realizan los inspectores de los reglamentos internos, los procedimientos de despido colectivo y demás. Los equipos de inspección también pueden participar en la prevención de la discriminación en el lugar de trabajo.

Consideremos, pues, las distintas herramientas que pueden utilizar los inspectores del trabajo para luchar sistemáticamente contra la discriminación en el marco de los planes de intervención de la inspección del trabajo.

Es evidente que este tipo de supervisión no siempre es fácil de realizar, ya que la discriminación directa, que es más fácil de identificar, no siempre es la regla. De hecho, para establecer la existencia de discriminación es necesario probar que el autor, en el ejercicio de su poder de dirección contra un trabajador o un candidato a un empleo, ha tomado en consideración un criterio de selección o de evaluación prohibido por la ley.

1. Información, prevención y consulta con las empresas

De conformidad con el artículo 3b del Convenio núm. 81, el sistema de inspección del trabajo se encarga de proporcionar información y asesoramiento técnico a empleadores y trabajadores sobre los medios más eficaces para cumplir las disposiciones legales. Dentro de este marco, los inspectores del trabajo informan a los empleadores sobre sus obligaciones respecto de la igualdad y la no discriminación. Al mismo tiempo, los inspectores les recordarán a los empleadores que siguen siendo responsables de cualquier comportamiento discriminatorio que uno o más trabajadores puedan adoptar hacia otro u otros trabajadores, en el sentido de que los empleadores tienen el derecho y el deber disciplinarios de corregir cualquier conducta discriminatoria entre su personal.

La inspección del trabajo debe realizar ejercicios de sensibilización en todas las empresas, incluidas las informales, que lleven a la redacción de un estatuto o a la inclusión en el reglamento interno de la empresa de todos los derechos y las obligaciones en términos de igualdad y no

²³ https://www.OIT.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_OIT_CODE:C081.

discriminación. En esta ocasión, la prohibición del acoso sexual y moral también debe mencionarse (cf. Convenio núm. 190, 2019).²⁴

Los representantes de los trabajadores cumplen un papel importante en la mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad y la salud en el trabajo, incluida la lucha contra la discriminación. La inspección del trabajo debería tratar de sensibilizarlos más respecto de este tema.

2. Quejas al servicio de inspección del trabajo por discriminación

El papel institucional de la inspección del trabajo

En el inspector del trabajo el trabajador encuentra un custodio de autoridad pública que representa una institución. Por esa razón, es necesario explicarle a esta persona los objetivos, los poderes, la ética y las reglas de operación de la inspección del trabajo, especificando sus modalidades de intervención, en especial:

- ▶ el deber de confidencialidad respecto de su denuncia (y cómo actuar a pesar de esta dificultad) y la discreción profesional respecto de los elementos recogidos durante la investigación;
- ▶ los poderes de investigación dentro de la empresa (el derecho de entrada al establecimiento, el acceso a determinados documentos, la posibilidad de recoger testimonios);
- ▶ la posibilidad de realizar intervenciones e imponer sanciones.

No se trata de dar un curso sobre los poderes de los inspectores del trabajo, sino de decir lo que se puede y no se puede hacer en el estado actual del caso.

Intervención y confidencialidad de la queja: El artículo 15 del Convenio núm. 81 de la OIT estipula que «A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional, (...) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.»

Para quedar legalmente exento de este requisito de confidencialidad, el trabajador debe informar a su empleador de que ha informado a la inspección. En concreto, el trabajador envía una carta a su empleador, con copia a la inspección del trabajo, explicando su situación. De este modo, el trabajador facilita la intervención del inspector del trabajo, pero esto no siempre es posible porque también puede poner al trabajador en

²⁴ https://www.OIT.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_OIT_CODE:C190.

dificultades. Si el trabajador desea que su denuncia se mantenga confidencial, la inspección tendrá que desarrollar una estrategia de intervención por elusión para lograr el objetivo de controlar la situación discriminatoria.

Cómo recibir la queja

Una queja por discriminación puede presentarse por correo, correo electrónico o durante una visita a la oficina, de forma prevista o imprevista (un trabajador se presenta en la oficina...), en nombre de la víctima o de un tercero (familia, otro trabajador de la empresa, representantes del personal...), o en el marco de la colaboración con socios externos (asociaciones, otros servicios públicos...).

Cómo acoger al reclamante

Al margen de estas circunstancias, siempre será necesaria una entrevista con la víctima. Esta entrevista debe efectuarse en un ambiente tranquilo, en un lugar que propicie la confianza y la sensación de seguridad, sin limitaciones de tiempo. Si no se dispone de tiempo suficiente, es mejor ofrecer posponer la entrevista y concertar una cita en un plazo compatible con la urgencia de la situación expresada y percibida.

Si la inspección del trabajo no puede ocuparse inmediatamente de la queja de la víctima y su situación parece requerirlo (la discriminación puede constituir un grave ataque a la dignidad de una persona y puede ponerla en peligro), puede ser útil remitirla a una asociación especializada que escuche y asista a las víctimas, o a un servicio especializado en psicopatología profesional. La víctima puede estar acompañada, pero es importante que quienes la acompañan (familiares, profesionales o asesores sociales) no tome el lugar de esta.

Cómo escuchar al reclamante

Entrevistar a una víctima de acoso o discriminación, quien a menudo experimenta un dolor profundo, puede ser una experiencia realmente terrible. Suele ser un momento difícil y emotivo. Usted puede encontrarse frente a una persona que llora y habla de forma incoherente, y usted deberá escuchar con empatía, manteniendo cierta distancia: no debe cuestionar ni apoyar lo que dice la persona (solo después de la entrevista evaluará usted su historia). Debe ser una entrevista semidirectiva: usted hace preguntas que necesitan respuesta, pero también acepta digresiones.

Debe evitar aplicar su propia subjetividad y moral a lo que escucha (cada persona es diferente). Las reacciones a las situaciones de discriminación también pueden ser muy diversas (usted no debe subestimar la experiencia de cada persona). Esta escucha deberá ir acompañada de una toma de notas en la que se registren los términos utilizados, así como las vías consideradas (véase más adelante).

Cómo recopilar los hechos

Esta fase preliminar puede desarrollarse en varias etapas y condiciona la continuación y la calidad de la investigación futura. Tomar conocimiento de los hechos sirve para objetivar la

situación, y permite al inspector volver a su trabajo habitual de investigación y búsqueda de evidencia. Este enfoque también es liberador para la víctima. Puede resultar útil pedir a la víctima que siga un orden cronológico desde el primer deterioro de las condiciones de trabajo. Con frecuencia esto permite comprender mejor la situación y ayuda a la víctima a estructurar su relato. Es necesario reunir algunos elementos y registrarlos con precisión:

Entorno laboral del trabajador	Actividad de la empresa, número de trabajadores, organigrama, organización de los servicios, horarios de trabajo, relaciones individuales y sociales de la empresa, etc.
Situación laboral del trabajador	Calificación, puesto que ocupa, antigüedad en la empresa y en el puesto, etc.
Cronología de los hechos	Acciones, escritos, consecuencias, personas implicadas, posibles testigos, otros trabajadores afectados, etc.
Hechos previos de naturaleza semejante	Otros casos de discriminación
Pasos ya tomados por el trabajador	...

Los hechos deben ser lo más precisos posible (fechas, acciones, escritos, palabras). Para comprender el relato, también tiene que conocer los nombres de los protagonistas (dejar claro quién es «él»; quién es «la dirección», etc.). Por último, en caso de una investigación, es necesario conocer los nombres de posibles testigos, otras víctimas y las redes de influencia dentro de la empresa de la(s) persona(s) señalada(s) como autor(es).

Cómo identificar el pedido del reclamante

Como parte del proceso, es importante que el trabajador se exprese sobre su pedido y sobre lo que desea obtener. Es raro que el trabajador sepa desde el principio lo que desea y lo que puede esperar (permanecer en la empresa, abandonarla u obtener un traslado; obtener una disculpa, una indemnización, una sanción o incluso la salida de la persona que lo ha discriminado; restablecer una relación laboral normal; etc.). Así pues, este pedido generalmente no se define desde la primera entrevista y, por supuesto, evoluciona a medida que el caso avanza.

Además, el trabajador puede solicitar los servicios de la inspección: información, intervención, investigación, acción penal, etc. Es necesario explicarle al trabajador lo que se puede hacer en virtud de la legislación aplicable.

A veces los deseos expresados son muy contradictorios, lo que debe llamar a la prudencia. Es necesario tener la firme convicción de que el trabajador desea la acción de la inspección del trabajo antes de realizar cualquier intervención. Es preferible que los deseos del trabajador se manifiesten mediante un acto inequívoco: una solicitud por escrito o, mejor, pero solo si es posible, una carta que enviará a su empleador con la frase «con copia a la inspección del trabajo».

En cualquier caso, es importante respetar los deseos del trabajador y no actuar más allá de lo solicitado.

Si el trabajador no desea que la inspección intervenga o no desea tomar ninguna acción por sí mismo, la posición que deberá adoptar el inspector del trabajo no será fácil, pues corre el riesgo de que se le reproche o incluso se cuestione su competencia/integridad. En este caso, puede ser mejor enviarle al trabajador una carta en la que se expongan los términos de la entrevista y se exprese la solicitud del trabajador o la ausencia de este.

Cómo mantener informado al reclamante

Dependiendo de los elementos recogidos, podría ser posible proceder a una primera calificación jurídica de los hechos denunciados, que significa explicarle al trabajador que, según su relato, lo que ha experimentado puede o no calificarse jurídicamente como discriminación, ejecución injusta del contrato de trabajo, violencia, acoso sexual o moral, agresión sexual,²⁵ etc. Luego, deben darse las referencias precisas de los textos aplicables. De este modo, se le confirma al trabajador que estas acciones están prohibidas por ley y que el empleador tiene el deber de prevenirlas y de proteger a los trabajadores de ellas.

En función de la calificación jurídica que se elija, el trabajador dispondrá de algún tipo de recurso legal que se le deberá explicar, incluida la posible intervención de los servicios de inspección del trabajo y de otros servicios públicos pertinentes.

a. Cómo brindar orientación y dirección al reclamante

Cómo invitar al trabajador a crear un expediente

Se debe pedir al trabajador que ponga por escrito los hechos que ha denunciado, que tome nota de cualquier hecho nuevo del que tome conocimiento y que reúna todos los documentos susceptibles de apoyar su historia (cartas, correos electrónicos, memorandos, fotos, quejas, registros y certificados médicos). El trabajador también deberá identificar a sus aliados y a las personas a quienes puede solicitarles testimonios (colegas, clientes). Si aún no ha informado a su empleador, se le puede aconsejar que le escriba exponiendo los hechos (sin calificarlos) e instando a que cese la discriminación, tanto si el empleador está implicado como si no.

Cómo referir al trabajador a otros grupos de interés

Siempre que sea posible, la inspección del trabajo también buscará aliados, porque algunas situaciones son particularmente molestas y graves y, por ende, difíciles de manejar para la inspección en solitario; no todos los grupos de interés tienen los mismos medios de acción y será efectivo combinarlos. Además, existen ciertas situaciones que pueden requerir una intervención inmediata y ante las que la inspección del trabajo no está en capacidad de responder (gran

²⁵ Si el mandato de la inspección del trabajo lo permite.

angustia por parte de la víctima que requiere apoyo médico, o un delito grave que debe remitirse a un fiscal).

Por ello, según el caso, podría ser útil animar al trabajador a ponerse en contacto con los representantes de los trabajadores en su empresa o sindicato, con una asociación para la defensa de las víctimas, con el médico del trabajo o con un grupo de apoyo a las víctimas, si los hubiera.

Las administraciones del trabajo nacionales y regionales deben establecer una red que garantice una respuesta coordinada y contundente a las situaciones de discriminación y acoso. La inspección del trabajo puede utilizar una red de este tipo para manejar las situaciones más complicadas que surjan dentro de una empresa.

b. Cómo analizar la queja

La fase de recopilación de evidencia debe ir seguida de una fase de análisis para decidir qué medidas deben tomarse. En esta etapa, puede ser muy útil discutir la queja y compararla con casos similares con los que se haya lidiado en el pasado.

Cómo escribirle al trabajador para dejar constancia de la entrevista

Esta primera carta debe explicar claramente al reclamante el significado de la intervención de la inspección del trabajo en esta etapa. El contenido dependerá del contenido de la entrevista, por ejemplo: «Nos reunimos en mi oficina el...; Usted me explicó su situación de la siguiente manera...; De acuerdo con los elementos que usted me proporcionó, los hechos podrían calificarse como...; He tomado nota de que actualmente no desea yo que intervenga / Le adjunto la carta que estoy enviando a su empleador (para completar) / Le informo de que tendré que llevar a cabo una investigación...».

Cómo analizar los elementos recogidos para determinar la estrategia apropiada

Ahora es momento de analizar los diversos elementos del caso y decidir si está justificada o es necesaria una investigación. De serlo, usted tendrá que identificar los elementos adicionales que ha de recopilar: ¿Qué elementos adicionales necesitan establecerse materialmente? ¿Qué testimonios hay que obtener y de quién? Y así sucesivamente.

Si se decide llevar a cabo una investigación, usted tendrá que establecer de antemano la lista de interlocutores a los que desea entrevistar, las preguntas útiles que se les formularán y el orden de audiencia deseable, de modo que la investigación se encauce como «en un embudo», revelando en detalle los hechos discriminatorios cuya materialización se busca.

También es aconsejable coordinar con otras redes con las que el reclamante pueda ponerse en contacto, tales como sindicatos y asociaciones que podrían tomar iniciativas importantes para el futuro (por ejemplo, operaciones de «prueba» creadas para poner de manifiesto la discriminación).

Discusión con colegas

Es aconsejable discutir este tipo de investigaciones con colegas a fin de que usted pueda validar su estrategia y evitar dejarse influenciar y dejarse llevar por emociones o supuestos. En el caso

de que la investigación se realice al interior de la empresa, podría ser preferible que la realicen dos inspectores, uno que tome notas y el otro que conduzca las entrevistas. Esto hace más fácil recordar los distintos elementos y mantenerse en contacto regular con las personas entrevistadas. Si este tipo de investigación tiene lugar en un entorno hostil, será más fácil manejar la situación con varias personas involucradas.

Cuándo involucrar a su supervisor

Dada la dificultad de este tipo de investigación en los casos más graves o sistémicos, y sus posibles repercusiones a nivel local, podría ser útil conversar con la dirección (los directores laborales) para realizar un análisis de la ética de la situación y un posible seguimiento, o para dejar clara la posición del fiscal en caso de que exista una fuerte probabilidad de acciones penales.

Si no es posible realizar una investigación *in situ* (denuncia muy tardía, ausencia de testigos, por ejemplo), es aconsejable al menos dejar constancia escrita de los hechos recabados, dirigiéndose por escrito al empleador, citando los hechos alegados y recordándole sus obligaciones en materia de prevención, no discriminación e igualdad.

3. Inicio de una investigación por discriminación

Referencia a la inspección del trabajo

En muchos casos, la víctima notificará directamente a un inspector del trabajo, pero hay muchos otros actores que pueden facilitar información inicial:

- ▶ sindicatos,
- ▶ representantes de personal,
- ▶ el comité de salud y seguridad,
- ▶ asociaciones o ONG que luchan por la igualdad y contra la discriminación,
- ▶ otras administraciones que hayan constatado la existencia de discriminación en sus propias misiones.

La inspección del trabajo también puede conducir una investigación exhaustiva por iniciativa propia en respuesta a indicios convergentes de discriminación que haya podido notar, o como parte de un plan estratégico coordinado que cubra todo un sector y que se enfoque en un criterio concreto de discriminación, por ejemplo, la igualdad de género.

Cómo gestionar la confidencialidad de las quejas

Se debe hacer una distinción entre quejas y declaraciones recogidas por un agente de control durante su investigación.

Queja	Recopilación de declaraciones dentro de una empresa
Artículo 15, c), del Convenio núm. 81:	Artículo 12 del Convenio núm. 81:

Todas las quejas (relativas a infracciones de la normativa laboral) que lleguen a la inspección del trabajo deberán mantener su carácter confidencial.

Por lo tanto, es apropiado:

no dar los nombres de los reclamantes

y, de forma más general, no comunicar la existencia de una queja.

Esta obligación es general y absoluta, y constituye una de las piedras angulares de la ética de la inspección del trabajo.

Los inspectores del trabajo están autorizados a entrevistar al empleador o a personal de la empresa, ya sea solos o en presencia de testigos.

Sin embargo, este conjunto de declaraciones no debe generar dificultades a los declarantes.

Aunque la noción de confidencialidad de las quejas es general, las declaraciones de los representantes del personal de asociaciones u órganos públicos, quienes suelen estar mejor protegidos, pueden usarse con mayor facilidad que las realizadas solo por la víctima.

Las quejas se pueden presentar por correo, por correo electrónico o en la oficina de la inspección del trabajo. Cada situación deberá aclararse en términos de la acción que se ha de tomar y la estrategia que se desarrollará. **Con mayor razón**, cuando la queja es escrita, será necesario contactarse con el reclamante y asegurarse de la naturaleza exacta de su solicitud, especialmente si se trata de una solicitud de intervención.

Debe respetarse la confidencialidad absoluta de cualquier queja, aunque la conducción y el resultado de la investigación puedan resultar difíciles de conciliar con este principio. En general, la inspección del trabajo llevará a cabo una inspección clásica, durante la cual el tema de la discriminación se abordará «de manera fortuita». Debe explicarse abiertamente el enfoque que se tomará: debemos explicar a la víctima el marco de la acción, las posibilidades, los límites de la acción de los servicios de inspección y la forma en que procederemos. Es necesario determinar con precisión lo que puede preverse.

Cómo conciliar la confidencialidad de las quejas con la eficacia de la acción

Siempre es preferible alejarse de una lógica de queja, para no verse impedido de actuar, dada la obligación de mantener la confidencialidad de las quejas. La existencia de una carta del reclamante dirigida al agente de control (inspector) «autorizándole» a intervenir e informar de la queja no sería suficiente.

Como ya hemos visto, la mejor solución —que no siempre es posible porque depende del nivel de protección de la víctima que ofrezca la legislación del país— es invitar al reclamante a que informe por escrito a su empleador de los hechos que dan origen a la discriminación y que envíe una copia de esta carta a la inspección del trabajo. Es esencial que la mención «copia a la inspección del trabajo» figure en la carta de la víctima. En este caso, ya no existe la obligación de mantener la confidencialidad de la queja. La persona ha iniciado un procedimiento y el inspector puede interrogar directamente al empleador y la investigación puede iniciarse sin dificultad. Obviamente, no debe permitirse que este enfoque haga más difícil la situación del trabajador.

Una ventaja adicional de este proceso es que ayuda a la víctima de discriminación a ser consciente de sus responsabilidades y la anima a reflexionar sobre su situación y a formalizar los hechos que

dieron origen a la discriminación. Si la persona reclamante tiene dificultad para escribir (debido a que posee habilidades de redacción limitadas, por ejemplo), es recomendable remitir a la persona a una asociación antidiscriminación o a una organización de trabajadores.

Finalmente, la respuesta del empleador a la carta de la persona reclamante servirá para orientar la investigación:

- ▶ en el caso de una acción por parte del empleador, ¿qué respuesta se dio por escrito, qué medida se tomó?
- ▶ en el caso de que no se tomara ninguna acción, ¿qué significa esto?

También es posible invitar a la víctima (o a su organización sindical o a una asociación que actúe en su nombre) a presentar una queja, luego de asegurarse de que los hechos discriminatorios son coherentes y suficientemente graves.

Si debido a las circunstancias del caso ninguna de las soluciones especificadas anteriormente parece posible, en particular debido al estado de extrema angustia del reclamante, el agente de control puede, con el propósito de implementar un procedimiento para proteger a la víctima, presentar la queja. En casos excepcionales de este tipo, será necesario contar con el consentimiento del reclamante en todos los casos.

Por último, en situaciones donde la discriminación sea colectiva y, por ende, no le concierna solo a una persona (falta de respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, una práctica sistemática de negarse a contratar por motivos discriminatorios, etc.), es posible comenzar una investigación sin informar de la existencia de una queja.

Información necesaria antes de ingresar a la empresa

En el caso de que se haya presentado una queja, todos los elementos necesarios para la investigación, la estrategia y el posible seguimiento ya se habrán discutido. En otros casos, será necesario recabar más información.

Se recomienda recopilar elementos precisos sobre la naturaleza de la discriminación, si es necesario, pidiéndole a la presunta víctima que envíe una queja a la oficina de la inspección del trabajo, brindando la siguiente información:

- ▶ fecha y naturaleza de los hechos (negativa a contratar, pasantía, despido, racismo...);
- ▶ Acción ya tomada por el reclamante (queja ante sus superiores, correo, contacto con representantes del personal...);
- ▶ Las personas implicadas (empleador, alta dirección, trabajadores);
- ▶ Las acciones o comentarios realizados, que deberán indicarse con la mayor precisión posible, y los posibles testigos;
- ▶ Hechos previos de la misma naturaleza y sus circunstancias precisas (autor, fecha, testigos...);

- ▶ Situaciones análogas que conciernan a otras personas (discriminación colectiva);
- ▶ La situación profesional del trabajador al momento de la contratación: fecha de ingreso, calificación, puesto de trabajo, formación inicial;
- ▶ La situación profesional del trabajador el día de la investigación: calificación, puesto de trabajo, condiciones de trabajo, posibles sanciones, acceso a la formación;
- ▶ El estado de las relaciones sociales: funcionamiento de las instituciones representativas del personal, conflictos, etc.

Debe prestarse especial atención al contenido de las quejas. Los reclamantes pueden tener expectativas muy altas y sobrestimar los medios de acción de la inspección del trabajo. Por ello, para evitar cualquier malentendido y frustración, es esencial discutir con la presunta víctima las consecuencias de presentar una queja y, más concretamente, la posibilidad de acción por parte de la inspección del trabajo en el marco de la legislación y sus límites; la posibilidad y el interés de tomar acción en el ámbito civil y/o penal; los procedimientos previstos para esa situación en particular, etc.

4. Curso de la investigación

Cuando se trata de discriminación, los inspectores del trabajo pueden proceder de la siguiente manera, dependiendo del caso:

- ▶ realizar una visita de inspección sin previo aviso, lo que tiene la ventaja de impedir posibles ocultamientos o el desarrollo de una estrategia para impugnar los hechos;
- ▶ realizar una visita de investigación, de la que se informa al empleador, para permitir la preparación de los elementos necesarios para la investigación;
- ▶ en algunos casos excepcionales, citar al jefe de la empresa para que se presente en el local de la inspección si, por ejemplo, la situación es tensa en la empresa;
- ▶ realizar una investigación documental antes, después o independientemente de cualquier control, siendo los únicos límites la normativa nacional sobre comunicación de documentos.

Cómo escuchar a las personas en la empresa

Puede ser necesario entrevistar a los trabajadores de la empresa que hayan sido testigos de las acciones discriminatorias. El artículo 12 del Convenio núm. 81 permite a los inspectores del trabajo entrevistar, sea solo o en presencia de testigos, al empleador o a empleados de la empresa. No obstante, debe velarse por que la recopilación de declaraciones no genere dificultades a los declarantes.

Además, el agente de control debe informar claramente al trabajador del uso que puede hacerse posteriormente de su testimonio, para que este acepte declarar con pleno conocimiento de causa.²⁶

De aquellos que pueden ser entrevistados, hay algunos a los que se les debe entrevistar sistemáticamente:

Representantes del personal: Se aconseja interrogar los representantes de los trabajadores sobre la existencia de discriminación, incluidos los que forman parte del comité de salud y seguridad.

El denunciado: Se debe interrogar al acusado respecto de la evidencia proporcionada por el reclamante. Es necesario establecer una diferencia en el trato y la existencia de discriminación prohibida, ya sea directamente o a través de la acumulación de pruebas.

El denunciado debe presentar justificaciones de sus decisiones y respaldarlas con elementos objetivos, concretos y materialmente verificables. Si la persona en cuestión no es el empleador, es necesario interrogarla sobre la situación de todos modos.

El empleador: En función de los elementos recogidos, el investigador debe al menos resumir los hallazgos con el empleador, a quien también se deberá interrogar sobre la evidencia obtenida y dar su propia visión de los hechos.

Si hay pruebas suficientes de discriminación, habrá que registrar las explicaciones del empleador. Puede ser útil recordarle a este la normativa que prohíbe la discriminación y se pueden discutir también las consecuencias previstas.

Cómo consultar documentos para probar la discriminación

De conformidad con el artículo 12 del Convenio núm. 81, los inspectores del trabajo están facultados para exigir el acceso a todos los libros, los registros y los documentos cuya conservación esté prescrita por la legislación en materia de condiciones de trabajo para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y para copiarlos o extraerlos. La lista de documentos a los que tienen acceso los inspectores depende de la legislación del país en cuestión y puede ser limitada o extensa.

La siguiente tabla presenta ejemplos de documentos que pueden resultar útiles en una investigación sobre discriminación, siempre que sean legalmente accesibles.

Posibilidades de control:	Los agentes de control pueden obtener evidencia de:
	▶ cualquier documento ▶ o cualquier información, ▶ cualquiera que sea el medio,

²⁶ La Dirección de Salud y Seguridad (HSE) puede obligar a los trabajadores a proporcionar información de conformidad con el artículo 20, 2), j), de la Ley de seguridad y salud en el trabajo, etc. Ley 1974 (legislation.gov.uk).

	▶ útil para establecer hechos que probablemente prueben la existencia de discriminación.
Discriminación en la contratación:	▶ ofertas de trabajo ▶ fichas informativas detalladas sobre los puestos en cuestión ▶ todos los documentos internos antes del procedimiento de contratación activo (criterios de selección) ▶ correos electrónicos ▶ archivos informáticos y aplicaciones ▶ especificaciones establecidas para las agencias de contratación ▶ correspondencia con la agencia de contratación ▶ cuestionarios de contratación en blanco o completados ▶ solicitudes recibidas ▶ documentos sobre los candidatos entrevistados ▶ expedientes de postulación de las personas que no fueron contratadas; los currículums recibidos ▶ fichas de evaluación de las solicitudes recibidas ▶ informes de mantenimiento ▶ informes de las agencias de contratación
Discriminación en el trabajo:	▶ contratos de trabajo ▶ descripciones de los puestos de trabajo ▶ organigramas ▶ horarios ▶ boletas de pago ▶ expedientes individuales de los trabajadores ▶ informes de entrevistas de evaluación ▶ formularios de calificación o evaluación ▶ aplicaciones informáticas que contienen las calificaciones de los trabajadores ▶ sanciones disciplinarias ▶ solicitudes de formación y seguimiento ▶ todos los documentos relacionados con una evaluación de los trabajadores (correspondencia, correos electrónicos, notas, etc.) ▶ notas que establecen los criterios para la concesión de bonos ▶ notificaciones de idoneidad expedidas por el médico del trabajo ▶ balances sociales

5. Seguimiento de la investigación

Qué hacer si se comprueba la discriminación

En cuanto se constata la existencia de una infracción, puede elaborarse un informe o una propuesta de sanción de acuerdo con los textos del derecho penal. Algunas legislaciones prevén también sanciones administrativas pecuniarias o prohibiciones de obtener contratos públicos.

En la medida de lo posible, se puede pedir al empleador que regularice la situación. Si el empleador se niega a subsanar una infracción, esto puede constituir un factor agravante que el inspector deberá considerar al tomar una decisión en cuanto al procedimiento de seguimiento.

Cuando el inspector del trabajo detecte una discriminación que no constituya un delito penal, podrá hacerle llegar sus observaciones al empleador pidiéndole que adopte todas las medidas oportunas para ponerle fin.

Qué hacer si hay indicios significativos de discriminación, sin que se demuestre

Si se trata de una situación de discriminación sancionable penalmente, a veces es posible remitir el caso a un magistrado, quien puede ordenar una investigación por parte de la policía, que dispone de otros medios de investigación (allanamientos, interrogatorios bajo caución, etc.).

Qué hacer si la discriminación no se puede probar o no se prueba

En una situación de este tipo, puede resultar útil redactar una carta dirigida al empleador recordándole el principio de no discriminación, los motivos de discriminación prohibidos y las sanciones en las que puede incurrir. Se trata de un recordatorio de la ley y puede constituir el elemento intencional en el caso de que se repitan los hechos.

6. Información para la víctima

Es esencial informar al reclamante que se ha conducido una investigación a raíz de su queja.

No obstante, los requisitos de secreto profesional y discreción deben llevar a los agentes a extremar la precaución en la transmisión de información. No debe remitirse al reclamante una copia de una carta dirigida a un empleador. Es preferible redactar una carta específica que contenga los elementos que interesan directamente al reclamante.

Los datos transmitidos deben ser suficientemente precisos para ser utilizables, pero no deben incluir datos personales relativos a otros empleados o datos confidenciales pertenecientes a la empresa.

Ejemplo:

- ▶ *En caso de discriminación salarial, no es posible dar información personal sobre otros empleados. Sin embargo, puede comunicarse la composición del grupo y la posición del reclamante en relación con el grupo.*

II. Discriminación de género

► Introducción

Universalmente se reconoce que la igualdad de mujeres y hombres en el mundo del trabajo es un valor esencial de la comunidad internacional y un derecho humano fundamental.

En las últimas décadas se ha avanzado en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo y, en muchos países, la política nacional y los marcos legislativos, así como el control del cumplimiento de la ley, han mejorado considerablemente. En algunos países, la administración del trabajo y los sistemas de inspección del trabajo han mejorado en lo que respecta a la vigilancia y/o el control del cumplimiento de las leyes y los reglamentos sobre la igualdad de género. Al mismo tiempo, los empleadores y sus organizaciones, así como los sindicatos y sus organizaciones, han enarbolado y promovido la bandera de la igualdad de género. Incluso muchos empleadores y organizaciones de empleadores han promovido la igualdad de género más allá de los requisitos legales. La toma de consciencia sobre los derechos de los trabajadores a la igualdad de trato y de oportunidades ha aumentado. Muchos gobiernos han adoptado políticas activas del mercado de trabajo que hacen frente a la desigualdad de género dentro de los objetivos más amplios del crecimiento con alto coeficiente de empleo y que aspiran al pleno empleo, el trabajo decente y las empresas sostenibles. En la actualidad, la igualdad de género se acepta mundialmente como una necesidad para el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza de mujeres y hombres, dado que mejora el nivel de vida de todos.

Sin embargo, todavía existen grandes desafíos. Las mujeres constituyen un grupo diverso que incluye a las trabajadoras en la economía informal, así como a las mujeres rurales, migrantes, indígenas, pertenecientes a minorías y jóvenes, cada categoría con sus necesidades específicas. La pobreza se ha feminizado cada vez más, la brecha salarial de género persiste y hay falta de trabajo en todas sus formas, incluido el trabajo a tiempo completo. Sigue habiendo discriminación en relación con el embarazo y la maternidad, y persiste la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo. Las mujeres predominan en puestos de trabajo a tiempo parcial involuntario. Durante la vida de una mujer, las fases de transición también suelen crear retos específicos. A pesar de los avances en los niveles educativos, las mujeres están sobrerrepresentadas en los empleos mal pagados, pero infrarrepresentadas en puestos ejecutivos, directivos y técnicos. Muchas mujeres afrontan condiciones de trabajo precarias y la violencia de género está presente en todas las etapas de la vida de las mujeres. En algunas situaciones, el trabajo doméstico remunerado sigue siendo una de las pocas opciones para las mujeres, incluidas las inmigrantes. El VIH/SIDA afecta cada vez más a las mujeres jóvenes y pobres. Más mujeres que hombres trabajan en la economía informal, donde los déficits de trabajo decente son los más graves. La falta de seguridad social, la brecha salarial de género, los bajos salarios en general, las condiciones de trabajo inadecuadas, la explotación y el abuso, incluido el acoso sexual, y la ausencia de voz y representación se ven agravados en el caso de las mujeres por las

responsabilidades adicionales de su papel reproductivo y la falta de acceso a recursos y servicios a precios asequibles.²⁷

La globalización ha generado grandes cambios que repercuten en la vida de todos los hombres y mujeres, dando paso a un rápido crecimiento y transformación en algunos países, incluidas las nuevas tecnologías. Por un lado, este progreso ha reducido las barreras para las mujeres, creando más oportunidades de empleo. Por el otro, algunos de los nuevos puestos de trabajo corresponden a empleos precarios e informales, que no son trabajo decente y que se caracterizan por los bajos salarios y el escaso o nulo acceso a la seguridad social, la protección social y el diálogo social, así como por la ausencia del ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores. Dado que la globalización afecta de manera diferente a hombres y mujeres, sus diferentes necesidades merecen una mayor reflexión, pues se requiere un análisis de género tanto en el desarrollo de políticas como en la evaluación de su impacto.²⁸

Quienes promueven la igualdad de género en el trabajo deben tener en cuenta el contexto del país en cuestión. Un elemento obvio que debe considerarse es el contexto sociocultural, incluida la existencia o no de una cultura de igualdad de género. La existencia de dicha cultura puede deducirse de la presencia equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles de la sociedad; la existencia de políticas, legislación e instituciones dedicadas a este tema; el uso no discriminatorio de la comunicación y los medios de comunicación en todas sus aplicaciones (información, educación y empresa); y el hecho de que los derechos de la mujer se incluyan en el patrimonio común adquirido de los derechos humanos.

²⁷ OIT (Organización Internacional del Trabajo), *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente*, (Ginebra, junio de 2009) (ILC98-PR13-2009-06-0323-1).

²⁸ OIT (Organización Internacional del Trabajo), *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente* (Ginebra, junio de 2009) (ILC98-PR13-2009-06-0323-1).

► II-I. Marco jurídico internacional

Las normas internacionales del trabajo son un medio fundamental para promover la igualdad en el mundo laboral para todos los trabajadores. Los dos pilares principales para promover la igualdad de género son el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Ambos convenios forman parte del conjunto de Principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, y figuran entre los principios básicos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

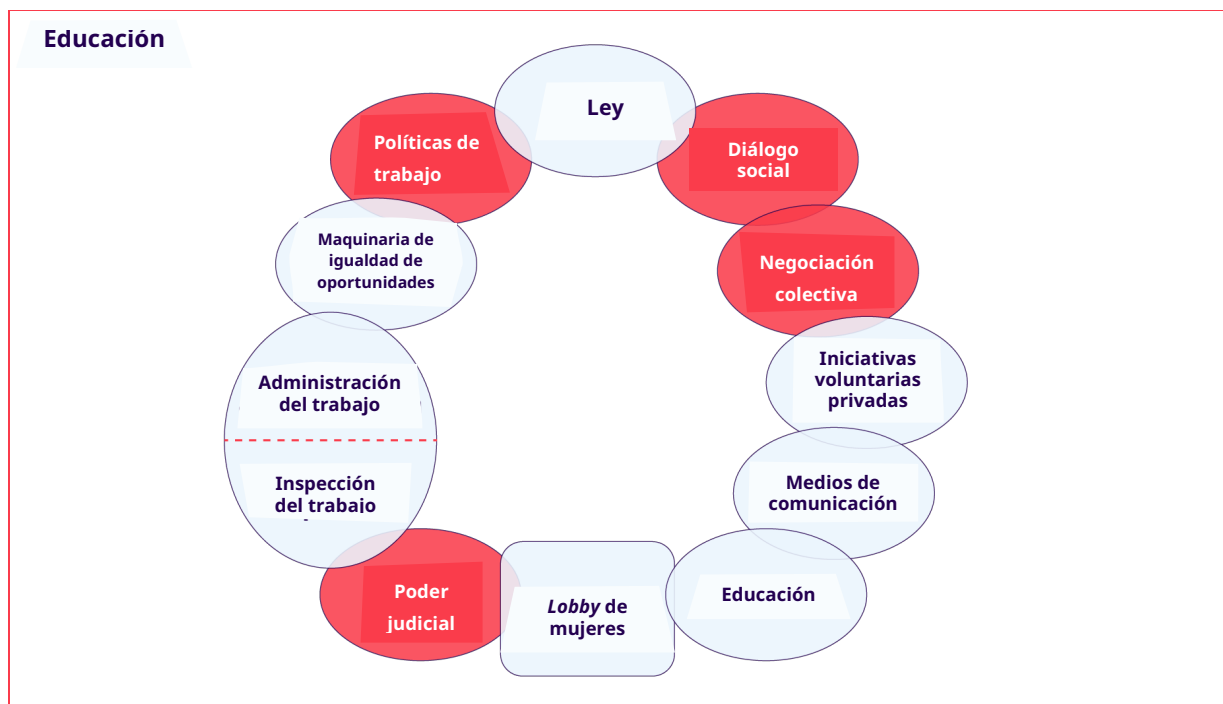
El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), brindan orientación sobre cómo conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares y cómo proteger a las trabajadoras que están embarazadas. Es importante destacar que el Convenio núm. 156 se aplica tanto para las trabajadoras como para los trabajadores con responsabilidades para con las personas a su cargo. El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), brindan normas internacionales para modalidades de trabajo decente y flexible que pueden mejorar la igualdad de género.

Juntos, estos instrumentos constituyen el marco internacional de referencia para los Estados Miembros al momento de diseñar sus marcos legislativos nacionales.

En este contexto, la estructura del mercado de trabajo y la situación de las mujeres dentro de este son de especial importancia debido a su efecto en la igualdad de género, especialmente los niveles de empleo, desempleo y subempleo; la segregación laboral; la desigualdad salarial; el impacto de las mujeres en el trabajo atípico y temporal; y el tamaño de las economías informales y agrícolas.

► II-II. Enfoque sistémico para abordar cuestiones de género

Se requiere de un enfoque sistemático para transformar los derechos «*de iure*» (derechos en la ley) en derechos «*de facto*» (derechos de hecho). El siguiente gráfico ofrece una referencia de algunos elementos fundamentales e interrelacionados de una estrategia de control de cumplimiento de los derechos:



Ley

Muchos países han adoptado legislación para contrarrestar la discriminación por razones de sexo. La acción afirmativa también ha demostrado ser exitosa en muchos casos para corregir desigualdades por razones de sexo pasadas y presentes en el mercado de trabajo. La incorporación de normas internacionales a la legislación nacional es un paso clave en la construcción de derechos. Si existe una ley nacional en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres en el trabajo, los otros mecanismos tenderán a reforzar su aplicación. Además de leyes que aborden cuestiones específicas de género, la legislación existente y la nueva legislación sobre cualquier tema deben abordarse teniendo en cuenta el potencial de discriminación (basada en el sexo, la edad, la etnia, la religión, la situación familiar, etc.), a fin de garantizar que las leyes no tengan un efecto adverso.

Diálogo social

La participación de interlocutores sociales garantiza que las decisiones reflejen las realidades socioeconómicas y las preocupaciones de los empleadores y de los trabajadores, y que contribuyan a la sostenibilidad de su aplicación. El diálogo social y el tripartismo son, por ende, herramientas de política esenciales para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo a nivel internacional, regional, nacional, comunitario y empresarial. Cuando los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores entablan un diálogo y llegan a un consenso, pueden lograrse verdaderos avances en materia de igualdad de género. Para que el diálogo social sea eficaz e incluya los intereses de las diferentes partes interesadas, una masa crítica de mujeres debe estar representada en los puestos de dirección de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

El diálogo social bipartito en las empresas desempeña un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo. En muchas empresas, la dirección, juntamente con los representantes del personal, diseñan y aplican los planes de igualdad de género y de acción afirmativa.

Negociación colectiva

Existen tres posibles tipos de relación entre la negociación colectiva y la legislación: i) reflejar la legislación vigente y adoptar requisitos legales; ii) cubrir las brechas ahí donde no exista normativa legal en áreas específicas; e iii) ir más allá de las disposiciones legales, utilizando la ley simplemente como base sobre la que construir los contratos colectivos.

Cuando hay cuestiones que la legislación no aborda, la negociación colectiva puede cumplir un papel aún más importante, en la medida en que abre nuevas vías que, con el tiempo y la consolidación, pueden recogerse en la legislación laboral general de un país.²⁹

Formulación de políticas

Los gobiernos, junto con los interlocutores sociales, deben desarrollar políticas, programas y medidas concretas de igualdad de género para traducir las disposiciones legales en cambios efectivos de comportamiento. Es necesario poner a disposición recursos adecuados para la aplicación de estas políticas y programas.

Instituciones nacionales de igualdad de oportunidades

La experiencia demuestra que los derechos se aplican mejor cuando cuentan con el apoyo de instituciones que gozan de credibilidad, funcionan correctamente y cuentan con recursos suficientes, como los organismos de igualdad de oportunidades u otras instituciones especializadas encargadas de promover la igualdad.

²⁹ Este fue el caso, por ejemplo, en Argentina, respecto de una licencia parental para padres que adoptan un bebé, o el problema del acoso sexual en el trabajo, que en un inicio se trató a nivel de relaciones laborales.

El poder judicial

La aplicación de la ley nacional depende en gran medida del poder judicial. Tribunales eficientes y dotados de recursos adecuados, con jueces laborales competentes y sensibilizados con las cuestiones de género, combinados con una inspección del trabajo eficaz, son los pilares clave de una estrategia de control de cumplimiento de la ley.

Iniciativas voluntarias privadas (IVP)

Las cuestiones relacionadas con la igualdad de género, la no discriminación, la acción afirmativa y los derechos de las trabajadoras se incluyen a menudo en las denominadas «iniciativas voluntarias privadas» en el contexto más amplio de la responsabilidad social de la empresa (RSE). Existen códigos de conducta o planes de acción elaborados por empresas (incluidas las EMN) que incorporan medidas y disposiciones que van mucho más allá de las prescripciones de la legislación nacional en este ámbito. La gestión de los recursos humanos debe ser inclusiva en cuanto al género y adoptar políticas y medidas sensibles al género en el lugar de trabajo.

Medios de comunicación y redes sociales

Estos desempeñan un papel clave a la hora de influenciar la opinión, los valores y los principios del público. Los medios de comunicación y las redes sociales pueden convertirse progresivamente en un punto de referencia para la sociedad. El uso estratégico de estos medios puede contribuir a crear una cultura compartida de igualdad de género basada en el pleno respeto y reconocimiento de la identidad, las necesidades, la dignidad y los derechos de las mujeres.

Educación

Una cultura de igualdad de género necesita tiempo para enraizarse antes de empezar a influir en el comportamiento. La educación, desde la escuela primaria, puede inducir en la generación más joven una actitud «natural» de no discriminación.

Lobby de las mujeres

El sistema antes descrito no sería eficaz sin un elemento esencial: la capacidad de las mujeres para organizarse y movilizarse a través de las muchas distintas formas de representación con las que nos hemos familiarizado en los últimos años, las que incluyen grupos de mujeres; ONG; asociaciones profesionales; redes nacionales, locales e internacionales de mujeres; instituciones, y órganos electos. Las políticas de género no son sostenibles sin la presencia atenta, vigilante y organizada de las mujeres. Para que la integración de la perspectiva de género sea sostenible y eficaz, debe contar con el apoyo, la orientación y el control de una estrategia de fortalecimiento de la representación de las mujeres, la denominada estrategia de «empoderamiento de las mujeres».

► II-III. Género e inspección del trabajo

1. Mujeres en la inspección del trabajo

La inclusión plena de las mujeres en la inspección del trabajo ha sido un principio importante desde que se fundó la OIT. El artículo 8 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el artículo 10 del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), requieren que se pueda nombrar como personal de inspección tanto a hombres como a mujeres.

Según el contenido del capítulo V del Estudio general sobre la inspección del trabajo de 2006, de la información proporcionada por los gobiernos se desprende que, en general, ningún obstáculo legal limita el acceso de las mujeres a la función de inspección del trabajo. Antes bien, numerosos países señalan que la ley concede a las mujeres la igualdad de acceso a la función de inspector del trabajo. Además, el Gobierno de Dinamarca indica que en el momento de la contratación se tiene en cuenta la regla de la igualdad numérica de hombres y mujeres en los equipos de inspección del trabajo. Sin embargo, en muchos países los inspectores del trabajo son en su mayoría de sexo masculino o no corresponden a la proporción de mujeres en el mundo del trabajo. Por otra parte, la proporción de mujeres en la inspección del trabajo no siempre es fácil interpretar.

El Estudio general establece que «a la luz del papel esencial que pueden desempeñar las mujeres en la inspección del trabajo, la Comisión espera que se adopten medidas para incitar a la contratación, a la formación y a la promoción de los inspectores del trabajo, así como para garantizar que las cuestiones de género sean mejor tomadas en cuenta en todo el sistema de inspección».

2. Cuestiones de género cubiertas por la inspección del trabajo

La inspección del trabajo se ocupa de las cuestiones de género relacionadas con los diferentes sistemas existentes, su enfoque (trabajo, SST) y su cobertura.

Según el Estudio General de 2006, disposiciones relativas a la protección de las mujeres en cuanto al embarazo y la maternidad están cubiertas por la mayoría de los sistemas de inspección. Además, existe hoy evidencia del papel creciente de los inspectores del trabajo en el control de la igualdad y de la diversidad en los lugares de trabajo. No obstante, en la mayor parte de informes se observa una prioridad clara de la higiene, el bienestar, la salud y la seguridad en el trabajo.

Algunas limitaciones a la acción de la inspección del trabajo afectan a las trabajadoras vulnerables. Esto se debe, por ejemplo, a la dificultad de permitir que los inspectores del trabajo visiten domicilios privados. Muchas disposiciones nacionales que autorizan visitas a los lugares de trabajo excluyen de la protección de la legislación laboral a las personas que realizan trabajos domésticos o tareas del hogar (la mayoría de las cuales son mujeres).

La mayor parte de las leyes y las normativas nacionales autorizan a los inspectores del trabajo a visitar los lugares de trabajo y las empresas a fin de inspeccionar las condiciones laborales. En varios países, solo pueden visitarse los lugares de trabajo formalmente sujetos a inspección. Sin embargo, esto no significa necesariamente que todos los demás locales estén exentos. En los países en los que no es el estatus del establecimiento lo que lo hace susceptible de inspección, sino la existencia de empleo remunerado, todos los lugares de trabajo son susceptibles de inspección; este es el caso de Bélgica, donde la definición del término «lugar de trabajo» es muy amplia. En muchos países, los inspectores también están autorizados a entrar en locales que no son lugares de trabajo sujetos a inspección cuando tienen motivos para creer que en ese lugar hay un empleo remunerado cubierto por su competencia. En el caso de un domicilio privado, generalmente se requiere el consentimiento del empleador, del ocupante o de una autoridad judicial. La Comisión subraya que, en vista de la amplia definición de locales sujetos a inspección, los inspectores del trabajo deben respetar estrictamente la privacidad.

► II-IV. Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951 (núm. 100)

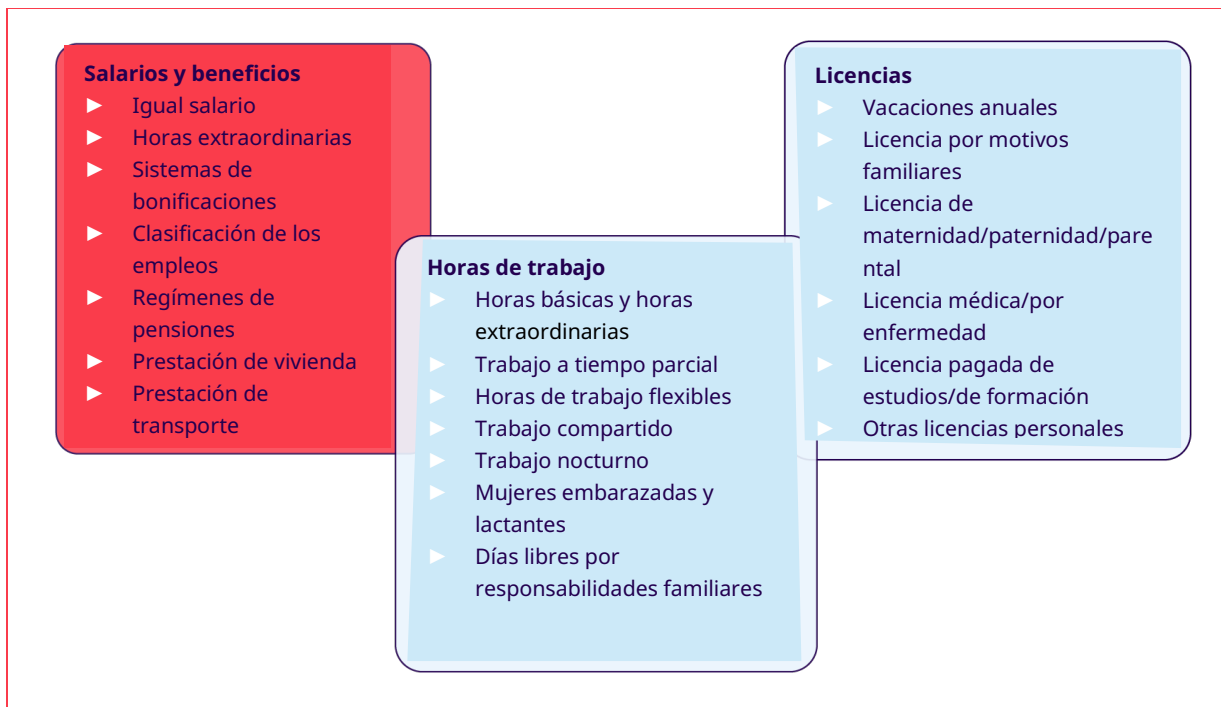
El Convenio busca promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de obtener un **trabajo decente**, es decir, un trabajo que sea productivo, adecuadamente remunerado y realizado en condiciones de libertad, igualdad, seguridad, y dignidad humana.

1. Definición y tipología de la discriminación de género

La discriminación de género tiene su origen en los valores, las creencias y los estereotipos que las personas tienen sobre los roles de género. Estereotipar significa atribuir a cada sexo ciertas cualidades que determinan lo que se espera de ellos, así como lo que se consideran comportamientos y actitudes correctos o incorrectos. Esto ayuda a mantener las desigualdades e influye en la elección de carreras y ocupaciones por parte de las personas, así como en la participación en las tareas domésticas y familiares, y en la promoción a puestos de toma de decisiones. En el contexto del empleo remunerado, la división del trabajo que resulta de todo esto determina la forma en que se canaliza a hombres y mujeres hacia una tipología de trabajo claramente identificada, en la que los hombres se concentran en los puestos más altos y mejor remunerados. Es esencial partir de la existencia de esta forma de «segregación», puesto que muestra el arraigo que tiene el estereotipo de género como determinante sociocultural en el ámbito empresarial y laboral.

La discriminación de género se dará cuando estos estereotipos prevalezcan o se apliquen y prefieran antes que al sistema jurídico.

Todos los empleados de una empresa deben gozar de igualdad de oportunidades en el empleo, independientemente de su sexo. A algunas trabajadoras se les discrimina por el mero hecho de ser mujeres, o por su estado civil o sus responsabilidades familiares.

a. Condiciones de trabajo³⁰**Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor**

Las significativas disparidades de género en materia de remuneración se encuentran entre las características más persistentes de los mercados de trabajo. Si bien la brecha salarial de género se ha reducido en algunos lugares, en promedio las trabajadoras continúan ganando menos, en general, que los hombres (combinando salario y otras prestaciones no salariales). Esta brecha salarial de género tiene múltiples causas, siendo la discriminación por razones de sexo una de ellas. El principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor se aplica no solo a los casos donde hombres y mujeres realizan el mismo trabajo o uno similar, sino también a trabajos realizados principalmente por mujeres que son infravalorados si los requisitos reales de dichos puestos se comparan con los de los trabajos realizados principalmente por hombres.

El Convenio (núm.100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, son los instrumentos internacionales más importantes para abordar este tema. Dicho convenio es uno de los principales incluidos en los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y complementa los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

³⁰ Véase también el módulo 6 denominado «Inspección de las condiciones de trabajo» del paquete de formación del CIF/OIT sobre «desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces».

Sistemas de bonificaciones

Dado que los sistemas de bonificaciones se aplican principalmente a empleos de duración determinada y a tiempo completo, las mujeres suelen estar en desventaja. La atención debería centrarse más en incrementos del salario básico, que son de mayor beneficio para las mujeres. Alternativamente, los sistemas de bonos podrían ampliarse para incluir a todos los trabajadores, sea cual sea su situación (incluidos los trabajadores no permanentes), o ampliarse para incluir grados de puestos de trabajo que tradicionalmente no se han beneficiado del pago de bonificaciones. Es importante garantizar que los bonos se paguen sin discriminación, ni directa ni indirecta.

Clasificación de los empleos

Los puestos de trabajo se pueden clasificar por categorías o jerarquías. A menudo las mujeres se encuentran en las categorías inferiores.

Para una evaluación objetiva y justa de los empleos, los métodos de evaluación deben estar libres de sesgos sexistas.



► Promoción de la igualdad: evaluación no sexista de los empleos para la igualdad de remuneración. Una guía detallada de la OIT³¹

En 2009, la OIT elaboró una guía detallada que establece los diversos componentes metodológicos del proceso y explica los criterios que deben cumplirse para evitar prácticas discriminatorias. Puede adaptarse a diferentes contextos económicos y organizativos, y a empresas grandes y pequeñas. La guía está dirigida a organizaciones de trabajadores y de empleadores, funcionarios de organismos de igualdad de oportunidades, gestores de recursos humanos, especialistas en cuestiones de género y profesionales de la igualdad salarial encargados de aplicar programas de igualdad salarial.

También deberá considerarse la posibilidad de brindar formación especial a las mujeres para que puedan mejorar sus calificaciones y así mejorar también su acceso a puestos de trabajo de mayor categoría.

Regímenes de pensiones

La mayoría de las mujeres tienen empleos con una remuneración menor y regímenes de pensión que reflejan esos niveles salariales, situación que lleva a que las mujeres tengan pensiones más bajas que los hombres. Es posible que más mujeres que hombres hayan interrumpido en algún

³¹ Marie-Thérèse Chicha, OIT (Organización Internacional del Trabajo), Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos - guía detallada, (2009), ISBN 978-92-2-121538-7.

momento su historial laboral, pues con frecuencia necesitan hacer pausas en sus carreras o tomarse extensos periodos de licencia para cumplir con sus responsabilidades familiares. Otra posibilidad es que se incorporen más tarde al mercado laboral, tras haber tenido hijos. Los trabajadores con un historial laboral interrumpido o que se han incorporado tarde a la población activa probablemente no dispondrán de dinero suficiente en sus fondos de pensión para recibir una pensión adecuada cuando se jubilen.

Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial y, por lo tanto, puede que no tengan los mismos derechos de pensión que los empleados a tiempo completo, o pueden ser excluidas completamente de los regímenes de pensión.

Prestaciones de vivienda

En algunos países, no se otorgan prestaciones de vivienda a las mujeres casadas con el argumento de que estas prestaciones solo están disponibles para los hombres. Las prestaciones de vivienda deben otorgarse a las trabajadoras y los trabajadores por igual.

Prestaciones de transporte

Organizar el transporte puede resultar estresante para las mujeres debido a sus responsabilidades familiares o porque las expone a situaciones potencialmente peligrosas. Los empleadores harían bien si coordinaran el transporte para las trabajadoras y los trabajadores a fin de solucionar problemas como los tiempos largos de viaje o las situaciones peligrosas, o problemas a horas en las que el transporte público no es confiable, por ejemplo, por la noche. Esto es especialmente importante para las mujeres, quienes pueden ser objeto de acoso y violencia.

Prestaciones de salud

El seguro de salud debe estar disponible para todos los trabajadores, incluso para las personas que ocupan puestos no permanentes, la mayoría de las cuales son mujeres. Siempre que sea posible, las prestaciones de salud deberán extenderse a los hijos de los trabajadores y deberán incluir un cierto número de días remunerados de licencia por enfermedad al año, licencia para chequeos médicos u hospitalización, etc.

Horas básicas y horas extraordinarias

Las horas de trabajo de hombres y mujeres deben calcularse para evitar hacer una diferenciación y una posible discriminación de género, o la realización de horas extraordinarias no remuneradas a petición del empleador.

En algunos casos, la capacidad de las mujeres de trabajar horas extraordinarias es limitada debido a sus responsabilidades familiares o a prohibiciones de realizar trabajos nocturnos impuestas a las mujeres. Un punto de vista es que las mujeres deben tener acceso a horas extraordinarias y que se les debe remunerar por ellas. Por otro lado, podría ser más equitativo buscar formas de reducir la necesidad de horas extraordinarias y distribuir mejor las horas de trabajo.

Trabajo a tiempo parcial

Cada vez se crean más empleos a tiempo parcial, y la mayoría de ellos son ocupados por mujeres. El trabajo a tiempo parcial es una necesidad para muchas mujeres debido a sus responsabilidades domésticas y a la falta de guarderías. Los trabajadores a tiempo parcial pueden estar en desventaja con respecto de sus colegas que realizan un trabajo equivalente a tiempo completo. Esto puede deberse a una remuneración por hora inferior (contraria al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor); al impacto en los regímenes de pensiones y otras prestaciones; a la imposibilidad de optar por diversas formas de licencia; a las limitadas oportunidades de formación y promoción; y a la percepción de que un trabajador a tiempo parcial es un trabajador menos comprometido.

Los empleados a tiempo parcial deben recibir las mismas prestaciones y disfrutar de las mismas condiciones que los empleados a tiempo completo.

También es importante garantizar los derechos de los trabajadores a tiempo parcial en caso de despido. Si automáticamente se elige para el despido a los trabajadores a tiempo parcial antes que a los trabajadores a tiempo completo, es probable que las mujeres resulten desproporcionadamente desfavorecidas. Esto constituye discriminación indirecta y debe evitarse mediante planes de despido negociados colectivamente. Los trabajadores a tiempo parcial también deben tener acceso a una indemnización por despido.

El Convenio (núm. 175) y su Recomendación (núm. 182) sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994, podrían ser usados como guía por los inspectores del trabajo a la hora de abordar este tema.

Horarios de trabajo flexibles

Las mujeres pueden tener dificultades para cumplir horarios fijos a causa de sus responsabilidades familiares. Se podría convencer a los altos mandos de las empresas para que sean flexibles en cuanto a los horarios de trabajo, por ejemplo, estableciendo un horario laboral básico de seis horas diarias y horarios flexibles antes y después, siempre que se trabaje un determinado número de horas a la semana. En otros casos, podría haber una media de horas anuales.

Hay que tener cuidado a la hora de introducir sistemas de horarios de trabajo flexibles para mejorar la productividad a fin de asegurarse de que no tengan un efecto negativo desproporcionado en las mujeres.

Trabajo nocturno

La eliminación de las restricciones que impiden a las mujeres trabajar en horario nocturno podría, en algunos contextos, ser una forma de reducir la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo, pues abre más posibilidades de empleo, a menudo con tarifas más elevadas que las del trabajo diurno.

Un punto de vista alternativo es que es necesario brindar una protección especial a las mujeres para evitar que trabajen en condiciones excesivamente arduas y para proteger su función reproductiva. Podría ser que, en algunas circunstancias, las mujeres que trabajan de noche no estén tan seguras como sus colegas masculinos en los viajes de ida y vuelta al trabajo. Las mujeres que trabajan de noche también tendrían jornadas excesivamente largas, pues es probable que también tengan una mayor carga doméstica durante el día, a veces junto con otro trabajo remunerado.

En 1990, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un protocolo para el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948, que determina que la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres puede levantarse en los casos en los que las organizaciones de empleadores y los sindicatos lleguen a un acuerdo conveniente a este respecto. El mismo año, la Conferencia también adoptó el Convenio sobre el trabajo nocturno (núm.171) para proteger a los trabajadores nocturnos en general.

Vacaciones anuales

Muchas mujeres con contratos precarios (es decir, temporales, a tiempo parcial y destajistas) no tienen derecho a ninguna licencia y, por tanto, trabajan durante todo el año sin pausa. Estos trabajadores deberían tener al menos el mismo derecho proporcional a vacaciones que sus colegas a tiempo completo.

Licencia médica y por enfermedad

En algunos países, se otorgan días libres cada mes en consideración a las necesidades sanitarias especiales de la mujer durante la menstruación. Esto puede consistir en uno o dos días de licencia pagada al mes y se incluye en los contratos colectivos como días de licencia adicionales a las vacaciones anuales o a la licencia normal por enfermedad.

Licencia pagada de estudios y licencia de formación

Las mujeres, incluidas aquellas que trabajan a tiempo parcial, deberían tener acceso a las mismas oportunidades de formación que los hombres, por ejemplo, formación relacionada con los cambios tecnológicos. La formación debe utilizarse para corregir el sesgo que existe en las jerarquías del empleo.

El Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), recomienda conceder a los trabajadores una licencia pagada de estudios con fines educativos, por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y con pago de derechos económicos adecuados.

b. Maternidad y responsabilidades familiares

En muchos países, la protección de la maternidad y sus respectivas prestaciones han figurado en la legislación y en los contratos colectivos por muchos años. La mayoría de los países brinda un nivel mínimo de protección de la maternidad en virtud de la ley, aunque aún existen algunos países que no cuentan con esa protección legal y donde los contratos colectivos son la única fuente de estos derechos. Los contratos colectivos suelen servir para mejorar la protección y las prestaciones previstas por la ley.

La importancia de la protección de la maternidad y las prestaciones correspondientes se resalta en instrumentos internacionales como los Convenios de la OIT sobre protección de la maternidad: el [Convenio sobre protección de la maternidad, 2000 \(núm. 183\)](#); el [Convenio sobre protección de la maternidad \(revisado\), 1952 \(núm. 103\)](#); y el [Convenio sobre protección de la maternidad, 1919 \(núm. 3\)](#). El tema de la protección de la maternidad se incluyó en la agenda de la primera Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo en 1919.

Licencia de maternidad y prestaciones

La licencia de maternidad es importante para garantizar que las mujeres tengan suficiente tiempo de descanso laboral para dejar que su cuerpo se recupere, adaptarse emocionalmente a los cambios derivados del parto y cuidar adecuadamente de sus hijos. La maternidad no es una enfermedad, por lo que la licencia de maternidad debe diferenciarse claramente de la licencia por enfermedad.

La licencia de maternidad previa al parto permite a la madre descansar durante las últimas fases del embarazo, cuando de otro modo podría sentirse demasiado incómoda para trabajar. Por consiguiente, el Convenio núm. 103 aboga por un enfoque flexible de la duración de la licencia de maternidad antes del parto.

En la mayoría de los países en los que se han desarrollado sistemas de seguridad social, el Estado abona las prestaciones pecuniarias de maternidad. En otros, el empleador paga la licencia de maternidad o complementa las prestaciones de maternidad provistas por el Estado. Las prestaciones pecuniarias de maternidad deben ser de un nivel lo suficientemente alto como para mantener los ingresos de la madre durante la licencia.

Aborto espontáneo y parto de un feto muerto

Mortinato es un término empleado para referirse a una muerte fetal al final del embarazo. El aborto espontáneo es un término utilizado para referirse a una muerte fetal al inicio del embarazo. El momento durante el embarazo en el que un aborto espontáneo se convierte en un mortinato lo determinan las leyes y las políticas de cada Estado. En algunos países, el parto de un

mortinato se considera como un nacimiento, lo cual le da derecho a una mujer a las mismas prestaciones que un nacido vivo. Sin embargo, este no es el caso de un aborto espontáneo. La OIT recomienda que se brinde una licencia y atención médica apropiadas tanto para los casos de aborto espontáneo como de mortinatos, especialmente considerando el estrés emocional que afrontan la mujer y sus familiares en dichas circunstancias.

Adopción

Se debe conceder un periodo de licencia para garantizar que el niño adoptado y sus padres tengan una oportunidad adecuada de crear un lazo familiar. El período podría ser similar al previsto en la ley para la licencia de maternidad postnatal. Los padres de los niños adoptados deberían tener acceso a todas las prestaciones negociadas en materia de responsabilidades familiares.

Derechos de las mujeres embarazadas y lactantes

Las leyes y/o los contratos colectivos incluyen disposiciones para asegurar que las mujeres embarazadas y las madres lactantes puedan continuar trabajando y sobrellevar sus embarazos, a la vez que cumplir con sus responsabilidades familiares. Estas disposiciones incluyen cosas como horas de trabajo flexibles o reducidas; pausas adicionales para descansar; trabajo más ligero y seguro; cambio de turno, de trabajo nocturno a trabajo diurno, y pausas de lactancia, las que deben ser frecuentes y lo suficientemente prolongadas para que las madres puedan seguir amamantando a sus hijos.

Se debe permitir a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes evitar el trabajo físico pesado y escoger trabajar en los puestos más convenientes para ellas, por ejemplo, alternando entre estar sentadas y de pie.

Trabajar con materiales y químicos peligrosos podría dañar a un bebé nonato; asimismo, debe evitarse levantar mucho peso y trabajar con máquinas que vibran.

Seguridad en el empleo

Debe velarse por que la maternidad no lleve a una reducción en la seguridad en el empleo. Las mujeres deben tener derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno similar tras la licencia de maternidad, sin que se interrumpa su antigüedad ni que pierdan sus vacaciones anuales o su tiempo de licencia por enfermedad. Deben tener la opción de volver a trabajar a tiempo parcial, si así lo solicitan, y/o a tiempo completo tras un periodo de trabajo a tiempo parcial. No deben ser victimizadas ni perder su empleo por estar embarazadas, y deben ser reasignadas a tareas no peligrosas.

Por otro lado, deben prohibirse las pruebas de embarazo al momento de la contratación o durante el trabajo.

Además del Convenio sobre la protección de la maternidad, los siguientes instrumentos internacionales brindan orientación para abordar este tema: el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; y el

Convenio (núm. 158) y la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Dignidad en el trabajo y las personas vulnerables

Puede consultar el módulo 15 para obtener información sobre acoso sexual, violencia y riesgos psicosociales en el trabajo y el módulo 9 para información sobre grupos de trabajadores vulnerables.

El derecho a no ser discriminado no es más que el derecho a ser tratado de acuerdo con las habilidades y los méritos propios, y no ser puesto en desventaja a causa de estereotipos sociales impuestos a un género, un grupo o una comunidad. Todas las personas deben disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato al respecto del empleo y la ocupación, tal como lo estipulan el Convenio (núm. 111, 1958) y la Recomendación (núm. 111, 1958).

La inspección del trabajo estará en posición de intervenir en caso de discriminación de género del mismo modo que en cualquier otro caso de discriminación y utilizando los mismos métodos.

No obstante, el Convenio núm. 100, 1951, va más allá de la mera proscripción de la discriminación y plantea el tema de la igualdad salarial. Esto requiere que la inspección del trabajo adopte una estrategia de control y seguimiento más globales que lleven a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en los lugares de trabajo.

2. Intervención de la inspección del trabajo con respecto a la igualdad de género

a. El proceso de análisis

Se requiere de intervenciones por parte de la inspección del trabajo para detectar y combatir todos los tipos de discriminación basada en el género.

El seguimiento al cumplimiento por parte de una empresa de la legislación en materia de igualdad de género implicará el análisis de ciertos puntos específicos, en particular el acceso a empleo; la clasificación de los empleos (categorías); la promoción y la formación; la remuneración; la organización del tiempo de trabajo; la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y psicológico. También será necesario analizar las causas de la terminación de la relación de trabajo (despidos o renunciaciones), así como la tipología de titulares de contratos precarios (a tiempo parcial y por un periodo determinado).

La elección de los puntos a analizar, que deberán determinarse de antemano, dependerá del tipo de empresa, del ámbito de actividad, del sector, y del alcance y la profundidad del diagnóstico que se realizará.

El contexto

Este enfoque inicial permitirá elaborar un mapeo resumido de la estructura del personal de la empresa e iniciar un diagnóstico general del modo en que se asignan los puestos de trabajo, sin llegar a conclusiones definitivas.

El segundo paso consiste en obtener datos que permitan comprender la composición de género de la fuerza de trabajo de la empresa, en particular:

- ▶ las características de la empresa (si se ha creado recientemente, su tamaño, sus perspectivas de crecimiento, etc.) y la distribución de su personal por categorías, desglosada por sexo;
- ▶ el sector y el ámbito de actividad de la empresa, la composición y el grado de calificación del personal requerido y cualquier factor identificable que sugiera segregación;
- ▶ la situación socioeconómica de la cuenca de empleo, rural o urbana, la disponibilidad de mano de obra calificada de ambos sexos para los puestos de trabajo ofrecidos y cómo están cambiando las cosas.

Datos cuantitativos

Cualquier persona que esté intentando demostrar la existencia de discriminación y, de hecho, cualquier persona acusada de discriminación y que desee defenderse, está obligada a realizar un análisis estadístico de las relaciones de trabajo: acceso al empleo, fijación de salarios, promoción, licencias, etc.

Si las estadísticas proporcionan datos que indican igualdad, el análisis no irá más allá y el diagnóstico será favorable.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 9 de febrero de 1999 (TJUE 1999/99) estipula que cuando una medida o una decisión tiene un efecto dispar en un grupo y/o este efecto es demostrado por estadísticas confiables y significativas, la medida o la decisión pueden calificarse como discriminatorias, a menos que se pueda probar que esta medida se basa en factores objetivamente justificados y ajenos al género.

Según esta sentencia, las estadísticas deben cumplir con los siguientes requisitos y deben:

- ▶ constituir una base de comparación pertinente para alcanzar el objetivo deseado;
- ▶ ser significativas; los resultados deben mostrar desequilibrios significativos;
- ▶ ser persistentes (duraderas); los desequilibrios deben abarcar un periodo significativo.

Datos cualitativos

Los datos cualitativos consisten en los procedimientos, las prácticas, las acciones y los criterios aplicados por la compañía, cuyo estudio es importante.

Si los resultados cuantitativos muestran una distorsión de igualdad significativa, el siguiente paso será analizar la medida en que la dirección de la empresa está involucrada en los factores que constituyen la discriminación.

Para completar este paso, es necesario haber resuelto previamente tres cuestiones importantes:

Procedimientos, criterios, prácticas y acciones que se analizarán

Se deberá revisar los siguientes procedimientos, criterios y prácticas:

- ▶ acceso a empleo: procesos de convocatoria, contratación y formación;
- ▶ determinación de la categoría del empleo: los sistemas formales e informales de evaluación de empleos y determinación de salarios para cada puesto;
- ▶ remuneración: la política salarial en su conjunto y la remuneración no estatutaria (pagos no determinados por convenio);
- ▶ promoción: Procedimientos de promoción y acceso a aprendizaje permanente;
- ▶ el impacto de los contratos temporales: las prácticas de contratación relacionadas con la actividad y el tipo de empleo, y el impacto del trabajo a tiempo parcial.

Cómo familiarizarse con los procedimientos, los criterios y las prácticas

En algunos casos, esto será simple porque los procedimientos y los criterios están regulados y son transparentes; en otros casos, será más complejo. En lo concerniente a las prácticas de contratación y desarrollo profesional, para obtener información completa y confiable, la persona que está llevando a cabo el análisis deberá complementar la información provista por la empresa con cuestionarios del personal, si es posible, usando órganos representativos presentes en la empresa como intermediarios.

Se deberá preguntar al personal:

- ▶ cómo se asegura la igualdad de oportunidades en la empresa;
- ▶ si los hombres y las mujeres tienen el mismo acceso a oportunidades relacionadas con selección de personal y ascensos;
- ▶ si hay igualdad en el acceso a formación;
- ▶ si los colegas tienen una percepción de que existe desigualdad salarial;
- ▶ cómo se asegura la conciliación de la vida familiar, personal y profesional;
- ▶ cómo la empresa aplica una política y/o procedimientos para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo;

- ▶ de no existir ese tipo de medidas, si consideran que es necesario contar con un plan de igualdad.

Cada trabajador debe tener la oportunidad de responder preguntas abiertas y hacer sugerencias libremente al respecto de la promoción de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Cómo evaluarlos

Para evaluar los procedimientos, los criterios, las prácticas y las acciones de una empresa, el inspector debe remitirse a las definiciones jurídicas contenidas en la legislación nacional, en particular a las definiciones de discriminación directa, discriminación indirecta y acción afirmativa, como hemos visto para la discriminación en general.

La discriminación directa por razones de sexo ocurre cuando la desigualdad de trato entre mujeres y hombres es resultado directo de la ley, las normas o las prácticas que hacen una diferencia explícita entre ambos sexos (por ejemplo, algunas leyes no permiten a las mujeres firmar un contrato).

La discriminación indirecta por motivos de género ocurre cuando las normas y las prácticas que aparentan ser no sexistas dan como resultado desventajas que afectan principalmente a personas de un sexo, por lo general mujeres.

Un criterio, una práctica o un acto basado en el sexo de una persona (o en circunstancias estrechamente relacionadas con el sexo, como la maternidad o la lactancia, o con las responsabilidades familiares o el estado civil) deben considerarse parte del proceso de diagnóstico como una práctica susceptible de constituir discriminación directa. El género y las obligaciones familiares no deben ser tenidos en cuenta por la empresa en sus decisiones en materia de gestión del personal, salvo en lo que se refiere al reconocimiento de los derechos que la legislación laboral les reconoce a las trabajadoras. Cualquier obstáculo al ejercicio de estos derechos también sería discriminatorio.

Si los resultados cuantitativos revelan una desigualdad significativa, y esta desigualdad la causa o la provoca una práctica, un criterio o una norma (aun si no es por motivos de género), esta práctica se resaltarán como potencialmente discriminatoria en términos de su impacto, es decir, como discriminación indirecta.

Finalmente, no se considerarán discriminatorios los procedimientos, las prácticas, los criterios, las normas y las medidas que no afecten los resultados cuantitativos, en otras palabras, que no fomenten ni provoquen segregación, sino que sean realmente neutrales. Sin embargo, algunas legislaciones nacionales estipulan que, cuando se observe un desequilibrio, se podrá adoptar medidas legales para reducirlo.

b. Acción afirmativa

Las medidas de acción afirmativa invierten el principio general de igualdad al conceder un trato más favorable a un grupo que se encuentra en una situación de desigualdad manifiesta. Dichas medidas deben ser transitorias, aplicables solo si se dan tales situaciones, son razonables y, en

cada caso, son proporcionadas al objetivo perseguido. En materia de empleo, se recomienda que las medidas de acción afirmativa se decidan de forma bipartita entre los representantes de la empresa y de los trabajadores.

c. El test de discriminación y las medidas que se adoptarán

Una vez que los elementos negativos se han identificado cuantitativamente y se constata que existen prácticas, criterios, normas o acciones basadas en el género, o situaciones relacionadas al género o aparentemente no sexistas que parecen ser perjudiciales, se requiere de un paso más para determinar la existencia de discriminación.

Este paso es necesario porque el principio de igualdad no prohíbe todas las formas de desigualdad de trato, sino solo las desigualdades artificiales o injustificadas que no se basen en criterios objetivos suficientemente razonables a la luz de los criterios o juicios de valor generalmente aceptados.

Por tanto, corresponde a la inspección del trabajo juzgar si aquellas prácticas, acciones, normas o criterios adoptados por la dirección de una empresa que conlleven una diferencia de trato pueden justificarse o son discriminatorios. Este juicio se denomina a veces **test de discriminación** o **prueba de igualdad** e incluye los siguientes criterios y factores:

- 1 **Necesidad:** Existe una razón legítima para la desigualdad de trato en la empresa;
- 2 **Idoneidad:** Existe una correspondencia entre la desigualdad de trato, el supuesto de hecho que la justifica y el fin perseguido;
- 3 **Proporcionalidad:** Existe proporcionalidad entre los factores anteriores.

Así pues, aunque la legislación nacional estipule que no debe haber discriminación en el acceso al empleo, si una diferencia de trato se basa en una característica relacionada con el género, dicha característica debe constituir un requisito profesional esencial y determinante, el objetivo debe ser legítimo y el requisito, proporcionado.

En el mundo del entretenimiento, por ejemplo, se permite el trato discriminatorio cuando una empresa contrata a un actor para un papel determinado de mujer u hombre. La prueba de igualdad se realiza aplicando los tres criterios: el objetivo legítimo de la desigualdad de trato es la operación de la empresa; la naturaleza o el contexto de la actividad justifica la consideración del género: la alternativa de contratar a una persona del sexo opuesto no es posible; y el requisito de pertenecer a uno u otro sexo es proporcionado al objetivo, es decir, es necesario para la operación de la empresa.

En lo que respecta a la discriminación indirecta, en diversas legislaciones nacionales las vulneraciones de la igualdad medidas cuantitativamente, causadas o provocadas por prácticas, criterios, normas o acciones aparentemente no sexistas, no se considerarán, por lo general, discriminatorias si están justificadas por un objetivo legítimo de la empresa y los medios aplicados para alcanzar dicho objetivo son necesarios y adecuados.

La prueba de igualdad es más difícil de aplicar en esos casos.

El objetivo legítimo debe entenderse como una práctica que responde a la necesidad de producción clara y justificada de la empresa y que se desarrolla dentro del marco legal. Las prácticas que son meramente oportunas, convenientes, arbitrarias o ilegales se considerarán discriminatorias. La práctica debe ser necesaria para satisfacer las necesidades de la organización, sin que haya ninguna alternativa posible que permitiese alcanzar un resultado equivalente. En su defecto, se considerará que existe discriminación.

La práctica también debe ser proporcionada, es decir, se debe evaluar sus efectos negativos en términos del valor que la práctica en cuestión tiene para la empresa.

El test de discriminación (o prueba de igualdad) dará uno de los siguientes resultados:

- ▶ Efectos negativos medidos cuantitativamente;
- ▶ Efectos negativos medidos cuantitativamente, causados o provocados por prácticas de la empresa que toman en consideración el sexo de las personas, situaciones relacionadas con el sexo o la asunción de obligaciones familiares, o causados o provocados por prácticas aparentemente no sexistas. N.B. No obstante, dichas prácticas han pasado la prueba de igualdad;
- ▶ Efectos negativos medidos cuantitativamente, causados o provocados por prácticas de la empresa que toman en consideración el sexo de las personas, situaciones relacionadas con el sexo o la asunción de obligaciones familiares, o prácticas aparentemente no sexistas que no han pasado la prueba de igualdad. En otras palabras, donde existe discriminación por motivos de sexo.

Considerando estos resultados, se deben diseñar medidas preventivas de la siguiente manera:

- ▶ En el primer y segundo caso, se debe proponer a los representantes de la empresa y de los trabajadores medidas para promover la igualdad, las que podrían incluirse en un plan de igualdad de la empresa.
- ▶ En el tercer caso, la empresa debe tomar medidas correctivas inmediatas para erradicar la práctica discriminatoria y prevenir que se repita.

Entonces, y solo entonces, las medidas descritas en la sección anterior podrán debatirse y negociarse con los representantes de los empleados (por ejemplo, como parte de un plan de igualdad).

► II-V. Categorías de análisis

A continuación, se analizarán una serie de categorías: acceso al empleo; categorías de empleo; promoción profesional; salarios; mayor incidencia de contratos temporales y a tiempo parcial, y conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Cada categoría se examinará de la siguiente manera: (i) datos cuantitativos (situación de falta de igualdad); (ii) datos cualitativos (procedimientos, acciones, criterios, prácticas empresariales y revisión bibliográfica); (iii) justificaciones aceptables e inaceptables (resultados de la prueba de igualdad); (iv) medidas correctivas que deben adoptarse.

1. Acceso al empleo

a. Datos cuantitativos

El examen de los datos cuantitativos lleva a un análisis, a partir de datos desglosados por sexo, del número y el porcentaje de trabajadores contratados y que tienen acceso a formación.

b. Datos cualitativos: Procedimientos, acciones, criterios y prácticas de la empresa

Los procesos de selección y formación incluyen una serie de operaciones preliminares, generalmente opacas, que el inspector debe examinar de la siguiente manera:

- descubriendo los canales de convocatoria, los lugares donde se selecciona a los candidatos (escuelas, universidades, centros de formación profesional o técnica, etc.);
- investigando los sistemas utilizados por la empresa para recopilar y obtener información de los candidatos, incluidos los formularios de solicitud de empleo, los anuncios de oferta de empleo (en el internet o la prensa), las entrevistas y los exámenes.
- aclarando los perfiles que la empresa pide a sus empleados.

La realización de una encuesta mediante un cuestionario es un modo muy útil de descubrir las prácticas de la empresa en términos del acceso a empleo. Los resultados de una encuesta entre los trabajadores de ambos sexos que se han incorporado a la empresa en los últimos años pueden ilustrar útilmente el proceso de integración a la empresa y las calificaciones y competencias requeridas.

Sería un caso evidente de discriminación directa si los anuncios de oferta de empleo solicitaran candidatos hombres y no mujeres. Sin embargo, la cuestión es más complicada si las empresas contratan a través de agencias de empleo temporal o subcontratistas de préstamos de mano de obra. En este último caso, la empresa usuaria puede estar practicando discriminación indirecta en el acceso a empleo si el préstamo de mano de obra es ilegal y los trabajadores prestados pertenecen al sexo que está infrarrepresentado y trabajan en condiciones menos favorables.

Del mismo modo, hay ocupaciones que se designan con sustantivos y adjetivos masculinos o femeninos, o que generalmente se asocian a características masculinas o femeninas. Un anuncio

de empleo que describa un puesto de esta manera disuade al otro sexo de participar en el proceso de selección y, por tanto, se considera discriminatorio.

La regla general que se ha de seguir es que la empresa no puede pedir a las personas que participen en el proceso de selección información sobre sus obligaciones familiares o su estado civil o familiar. Los formularios de solicitud de empleo, los cuestionarios o las entrevistas deben evitar preguntas relacionadas directa o indirectamente con ello.

Finalmente, es necesario examinar el perfil del puesto como parte del proceso de selección, es decir, los requisitos al momento de la contratación, aunque no estén relacionados con el género. En el sector industrial, el cual se orienta al género masculino, es especialmente interesante analizar los requisitos de formación exigidos para la contratación.

El caso Fasa—Renault. La empresa demandada exigía a los contratados para una determinada línea de producción contar con un título universitario o formación profesional en materias técnicas, pero el sindicato demostró que durante casi todo un año no se había contratado a ninguna mujer, mientras que sí se había contratado a 120 hombres, y que en la zona geográfica en la que se hallaba la empresa prácticamente no había mujeres con la calificación exigida. Al final, la empresa, ante la situación discriminatoria descrita, no pudo demostrar la necesidad de exigir esta calificación profesional en base al contenido del trabajo que se debía realizar.

c. Justificaciones aceptables e inaceptables

La desigualdad puede deberse a un contexto socioeconómico o socioprofesional en el que los hombres o las mujeres están infrarrepresentados. Lógicamente, la ausencia de igualdad se justifica si no hay candidatos o candidatas para determinados puestos de trabajo.

Entonces, la discriminación existirá solo si los anuncios de empleo desaniman a hombres o a mujeres con responsabilidades familiares de postular usando definiciones sexistas de las categorías y los empleos. Por lo tanto, habría que cambiar estas definiciones o indicar claramente que los puestos de trabajo están disponibles tanto para hombres como para mujeres.

Excepción: Considerar el género de un candidato puede justificarse en la industria del entretenimiento o cuando la imagen es importante, por ejemplo, en modelos, actores y actrices, etc. Por el contrario, no parece que el género sea un requisito real y determinante en las actividades relacionadas con la seguridad.

Una medida de «comodidad» para la empresa, como la exclusión de un candidato que no tenga una formación que no sea necesaria para desempeñar un trabajo, no puede justificarse con el argumento de que la empresa necesita personal que pueda ascender posteriormente a otros puestos. El objetivo es legítimo, pero el requisito no es necesario para realizar el trabajo.

d. Medidas correctivas

La primera medida correctiva que debe considerarse es la compensación económica. Sin embargo, es difícil compensar económicamente a una persona que no se ha contratado.

Luego, es necesario eliminar los procedimientos y los formularios en los que se tiene o se ha tenido en cuenta el género de los candidatos o empleados; revisar los perfiles de los puestos de trabajo; y aclarar la actual política de no discriminación de la empresa en futuros anuncios de ofertas de empleo.

ADECCO (Francia). Los tribunales han dictaminado en dos casos que la dirección de ADECCO aceptó demandas discriminatorias de sus clientes corporativos, en particular de «mujeres francesas jóvenes y blancas». A raíz de estos casos de discriminación, ADECCO creó una línea de asistencia para los trabajadores que alegaran un trato discriminatorio en el acceso al empleo. Al mismo tiempo, impartió formación a los responsables de RRHH sobre «gestión de la diversidad» y prohibió al personal aceptar peticiones discriminatorias so pena de sanciones, incluido el despido.

Una de las medidas de acción afirmativa más controvertidas pero eficaces es el establecimiento de cuotas. No todas las legislaciones nacionales permiten este tipo de acción. En general, la legislación que permite la adopción de sistemas de cuotas se aplica al establecimiento de preferencias en la contratación, de modo que cuando dos candidatos están igualmente calificados, se da preferencia al candidato del sexo que está infrarrepresentado en el puesto o categoría profesional en cuestión.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en el caso de Katarina Abrahamsson y Leif Anderson contra Elisabet Fogelqvist (6 de julio de 2000), estableció que preferir a una mujer antes que a un hombre es posible solo si ella posee méritos equivalentes o sustancialmente equivalentes.³²

La fijación de un objetivo numérico o porcentual que se deberá alcanzar en un determinado periodo de tiempo no implica necesariamente establecer una cuota. Este objetivo puede

³² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A61998CJ0407>.

alcanzarse a través de otro tipo de medidas que no están específicamente clasificadas como acciones positivas, tales como cambiar el perfil del empleo en los anuncios de oferta de empleo o buscar candidatos o candidatas en lugares donde no se han buscado hasta la fecha.

2. Categorías profesionales (clasificación de ocupaciones)

a. Datos cuantitativos

El examen cuantitativo de categorías consiste en comparar el número de mujeres y de hombres en cada categoría profesional o puesto de trabajo de acuerdo con los requisitos del puesto, y determinar si estos requisitos se asocian tradicionalmente a los hombres o a las mujeres según las definiciones sociales de género (estereotipos, valores, etc.).

Matrices de muestra para exámenes cuantitativos:

Categoría (variable según el país)	Hombres		Mujeres		Requisitos	Salario de la categoría
	No.	%	No.	%		
Categoría 1						
Categoría 2						
Categoría 3						

Empleo	Hombres		Mujeres		Requisitos	Salario de la categoría
	No.	%	No.	%		
Empleo 1						
Empleo 2						
Empleo 3						

b. Datos cualitativos: Procedimientos, acciones, criterios y prácticas de la empresa

Es esencial examinar si las categorías profesionales mejor pagadas dan prioridad a factores comúnmente atribuidos a los hombres debido a su conexión con los estereotipos de género. Sin embargo, a partir de ahí, el procedimiento de comprobación se hace más difícil.

Algunas legislaciones nacionales (como en España³³) estipulan que deben definirse criterios comunes para la clasificación profesional y la promoción tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. Pero el hecho de que estos criterios sean comunes no es suficiente, puesto que, a pesar de ello, pueden tener un impacto particular en uno u otro grupo. Además de ser comunes, también deben ser neutrales en cuanto al género.

La discriminación en efecto se producirá si estos criterios dan preferencia a factores que suelen estar «masculinizados» o «feminizados» y, como consecuencia, el salario pagado no corresponde al valor que esta cualidad específica representa para la empresa.

Una hipótesis paradigmática en la jurisprudencia europea y en diversas legislaciones nacionales es el carácter sospechoso de la «fuerza física» como único factor de atribución de un salario superior, pues se trata de una cualidad predominantemente masculina. Esto significa que no es un factor de evaluación no sexista, sino que ofrece una ventaja injustificada a los hombres.

Este enfoque masculinizado ignorará de forma intencional otras características del trabajo en cuestión: atención, cuidado, diligencia, regularidad, responsabilidad, puesto que son más neutrales desde un punto de vista del género.

El método de verificación diferirá dependiendo de si existe un sistema evaluación de empleos en la empresa. Si lo hubiera, es necesario examinarlo e identificar los diversos criterios para ver cuáles son los más y los menos relevantes, y por qué. Si no existe un sistema de evaluación, el análisis deberá basarse en las categorías profesionales y los puestos reales, a partir de lo cual se hará una lista de los criterios que se favorecen en diferentes categorías y se determinará si sexualizan el trabajo.

c. Justificaciones aceptables e inaceptables

El Convenio núm. 100 de la OIT y la legislación de los países que lo han ratificado claramente estipulan que la empresa debe pagar igual remuneración por un trabajo de igual valor, directa o indirectamente, e independientemente de si dicha remuneración es asalariada o no asalariada, sin discriminación por razones de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

Por lo tanto, podemos deducir lo siguiente:

- ▶ El salario para la categoría debe corresponder a un valor o valoración.
- ▶ Toda evaluación de empleos debe especificar el objetivo legítimo que persigue la empresa al valorar y, por ende, remunerar más un puesto que otro en el marco del funcionamiento normal de la empresa. Por ejemplo, un puesto de cocinero en un restaurante de tres

³³ Artículos 22.4 y 24.2 del Estatuto de Trabajadores Consolidado (TRET).

estrellas no tiene el mismo valor que en un restaurante de empresa. La justificación de los salarios diferenciados se basa entonces en la aptitud.

- ▶ El criterio de necesidad consiste en determinar si el salario fijado efectivamente refleja la importancia que el puesto específico tiene para la empresa en relación con sus actividades, teniendo en cuenta los distintos factores que el puesto involucra.
- ▶ Por último, si se da preferencia a un factor masculinizado, la proporcionalidad de la diferencia salarial resultante debe estar justificada y ajustarse a los parámetros o grados existentes.

d. Medidas correctivas

El primer remedio es invalidar cualquier disposición que discrimine por razones de sexo. Recuerde que los salarios por categoría o por puesto de trabajo suelen determinarse mediante un contrato colectivo o un acuerdo entre la empresa y los representantes de sus trabajadores.

La otra medida correctiva, como ya se ha mencionado, es la introducción de un sistema de evaluación de empleos neutral desde el punto de vista del género. En España, a petición del «Instituto de la Mujer», se ha desarrollado un sistema ISO que incorpora muchos factores que pueden aplicarse para calcular la brecha salarial de género.

3. Promoción profesional

a. Datos cuantitativos

Existe desigualdad cuando el porcentaje de mujeres ascendidas internamente a categorías profesionales superiores es significativamente inferior al porcentaje de hombres. Un dato estadístico relevante es el porcentaje de hombres y mujeres promovidos en ciclos de promoción recientes (por ejemplo, en los últimos cinco años).

Para este propósito, los datos podrían recogerse utilizando una tabla como la siguiente:

	CATEGORÍAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
1.						
2.						
3...						
TOTAL						

También podría utilizarse una tabla similar para determinar el número de mujeres y de hombres que han recibido formación relacionada con una promoción en los últimos años.

b. Datos cualitativos: Procedimientos, acciones, criterios y prácticas de la empresa

Es aconsejable revisar el proceso de promoción existente en la empresa y las prácticas relacionadas con este. En primer lugar, debe examinarse la aplicación de las normas en materia de ascensos (establecidas por ley o en el contrato colectivo). Es esencial determinar si el proceso es transparente; en otras palabras:

- ▶ si las vacantes se dan a conocer a todos los trabajadores de la empresa antes de que se inicie el proceso de promoción y si, por lo tanto, existe igualdad de oportunidades para acceder a los puestos en cuestión;
- ▶ si los criterios de evaluación y el sistema de calificación se publican y si todos los empleados los conocen;
- ▶ si las puntuaciones o los resultados se publican una vez finalizado el proceso de promoción.

También se recomienda que los inspectores analicen las condiciones de trabajo aplicadas a los puestos gerenciales, sobre todo los que no están ocupados por mujeres. ¿Son diferentes de las condiciones de las categorías inferiores, sobre todo en cuanto a horas y días de trabajo; son legales?

Un cuestionario podría ser una herramienta útil para dilucidar las percepciones de los trabajadores sobre los ascensos en la empresa y los obstáculos que pueden enfrentar.

c. Justificaciones aceptables e inaceptables

Una situación de segregación vertical se justifica si se puede demostrar de forma concluyente que las mujeres no desean participar en el proceso de promoción, es decir, se anuncian las vacantes, pero ellas no postulan.



▶ Sentencia del Tribunal Supremo Español, 1 de junio de 1999

El Tribunal consideró que se estaba practicando discriminación indirecta en una empresa cuando se presentaron más hombres que mujeres al puesto de director de sucursal debido a que las candidaturas que se presentaron fueron principalmente de personas formadas para esta función por la empresa, quienes eran hombres. Aunque la selección de hombres y mujeres fue proporcional al número de candidaturas, el Tribunal consideró que el hecho de que se presentaran más candidaturas de hombres era discriminatorio, dado que la empresa había contribuido a crear esta diferencia.



► Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, 30 de mayo de 2006

Las mujeres de la sección de costura de una empresa clasificadas en el Grupo 1 no fueron promovidas al Grupo 2, mientras que los hombres sí. La empresa había establecido un sistema diferente para la promoción de las mujeres, exigiendo condiciones que no se exigían a los hombres. Los tribunales dictaminaron que este comportamiento era francamente discriminatorio y dictaminaron que la empresa debía establecer un sistema de promoción que ofreciera igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

No es posible justificar la promoción de más hombres que mujeres —en número significativo— cuando las vacantes no se ofrecen a todo el personal como parte del proceso de promoción y cuando los criterios requeridos para la promoción no son claros, no están justificados o son diferentes para uno u otro sexo. En estos casos, se priva a las mujeres de su derecho a la promoción profesional.

Excepción: Dar preferencia a hombres o a mujeres según el criterio de **especial confianza** puede ser aceptable en casos excepcionales y muy concretos: si **el objetivo es legítimo** porque el funcionamiento de la empresa lo requiere; si la preferencia es **necesaria** debido a una proximidad específica al núcleo más interno de dirección y no hay alternativa posible; si es **proporcionada** en la medida en que no se trata exactamente de un ascenso, sino de un nombramiento y no vulnera el derecho de las mujeres a la progresar profesionalmente.

Pero esto no superará la prueba de igualdad y, por tanto, no será aceptable si se trata de cubrir puestos ordinarios necesarios para el normal ejercicio de las actividades de la empresa.

Tampoco puede justificarse una situación en la que las condiciones de trabajo y los horarios impuestos al personal directivo sean tales que obstaculicen manifiestamente la conciliación de la vida familiar y personal y no estén justificados por la naturaleza del trabajo o de la actividad. En este contexto, deben examinarse conceptos como la **disponibilidad** y la **flexibilidad del tiempo de trabajo** exigidos a los mandos intermedios, que pueden encubrir una obligación de realizar horas extraordinarias ilegales.

La consideración de una mayor disponibilidad para trabajar horas extraordinarias puede ser legítima en un proceso de promoción (un juicio de aptitud), pero no puede ser una condición necesaria dado que las horas extraordinarias son voluntarias y, por su naturaleza, no obligatorias para la ejecución de una tarea; la alternativa es obvia: destinar más personas a la ejecución de dicha tarea. Además, tampoco cumpliría el criterio de proporcionalidad, puesto que privar a los trabajadores de su derecho a la promoción profesional no se ve compensado por los méritos de

la afirmación de la empresa. El poder de dirección de una empresa no es un poder absoluto y está sujeto a limitaciones, entre ellas las relacionadas con derechos fundamentales como la igualdad de oportunidades y de trato, y la no discriminación.

d. Medidas correctivas

La principal medida es establecer un sistema para anunciar las vacantes para ascensos que sea público y claro en cuanto a los criterios y requisitos de evaluación. Además, los criterios o condiciones deben ser comunes y neutrales para los trabajadores de ambos sexos. También es importante garantizar oportunidades de conciliación de la vida laboral y familiar (horarios flexibles, jornadas continuas, jornadas más cortas, teletrabajo, etc.) para todos los grados, incluidos los de mayores responsabilidades, tanto para hombres como para mujeres.

Una posible medida es establecer cuotas y/o objetivos porcentuales durante un periodo determinado. El objetivo podría ser alcanzar el mismo porcentaje de mujeres y de hombres en las categorías superiores e inferiores.

4. Salarios

a. Datos cuantitativos

El capítulo sobre categorías profesionales analizó la remuneración percibida de acuerdo con las clasificaciones y los empleos. En este capítulo, se estudia cómo medir las diferencias salariales entre hombres y mujeres al margen del salario por categorías regulado, es decir, las diferencias que no vienen determinadas por un contrato colectivo (o por ley) y que excluyen los bonos de desempeño y las horas extraordinarias.

La Guía de políticas de igualdad en España de la inspección del trabajo y la seguridad social propone las siguientes tablas para la recolección y comparación de datos: componentes no regulados o componentes basados en el desempeño no medido.

Categoría (variable según el país)	Empleo	Hombres			Mujeres		
		No.	%	Componentes de la mediana (euros)	No.	%	Componentes de la mediana (euros)
Categoría 1	Puesto 1						
	Empleo 2						
	Empleo 3						

Categoría 2	Puesto 1						
	Empleo 2						
	Empleo 3						
...							

Categoría	Hombres		Promedio total de componentes no regulados o componentes basados en el desempeño no medido	Mujeres		Promedio total de componentes no regulados o componentes basados en el desempeño no medido
	No.	%		No.	%	
Categoría 1						
Categoría 2						
...						

Categoría	Hombres		Promedio total de componentes no regulados o componentes basados en el desempeño no medido	Mujeres		Promedio total de componentes no regulados o componentes basados en el desempeño no medido
	No.	%		No.	%	
Puesto 1						
Empleo 2						
...						

b. Datos cualitativos: Procedimientos, acciones, criterios y prácticas de la empresa

Se lleva a cabo un análisis de las herramientas y los métodos que la empresa utiliza para fijar los salarios. Normalmente, las empresas pagan los salarios en función de una categoría o un puesto de trabajo, según lo establecido en un contrato colectivo. Los criterios de igualdad en la fijación de salarios por categoría (clasificación) o puesto de trabajo ya se han tratado en el capítulo sobre categorías profesionales.

Por tanto, en este capítulo se analizarán los criterios para el pago de bonos voluntarios, complementos no salariales, etc. Aquí también es necesario remitirse al principio de igualdad de

remuneración por un trabajo de igual valor (Convenio núm. 100 de la OIT). La diferencia radica en que estos componentes suelen fijarlos los mandos medios, por lo que es importante examinar el grado de formalización del procedimiento, el margen de apreciación subjetiva o personal y la consideración de factores reales y variables.

Aunque las horas extraordinarias no se incluyan en la comparación, la inspección examinará si las condiciones de acceso a las mismas y a otros elementos como bonos o gratificaciones, o todo aquello que genere una remuneración más ventajosa, son las mismas para los trabajadores de ambos sexos. Por ejemplo, cualquier condición salarial que no se aplique, o que se aplique en condiciones inferiores, a los trabajadores a tiempo parcial se considerará discriminación indirecta si las mujeres son el colectivo que más trabaja a tiempo parcial.

Una vez más, podría ser interesante completar los datos cuantitativos con un cuestionario en el que se pida a los trabajadores de ambos sexos que especifiquen los criterios para el pago de complementos salariales, así como que compartan su percepción de la aplicación del principio de igualdad salarial.

c. Justificaciones aceptables e inaceptables

El otorgar bonos no regulados más elevados a los hombres que a las mujeres, o viceversa, constituye discriminación si no se justifica, por ejemplo, por un mejor desempeño.

d. Medidas correctivas

La discriminación puede remediarse mediante la realización de los pagos no realizados para compensar las diferencias salariales observadas y así igualar el terreno. Además, pueden tomarse las siguientes medidas:

- ▶ Introducir máxima transparencia en los sistemas de pago, reemplazando los bonos voluntarios por sistemas regulados para el cálculo del salario integrado;
- ▶ Formar a los responsables de evaluar el trabajo de los subordinados a fin de otorgar bonos;
- ▶ Establecer bandas salariales obligatorias estrechas para cada categoría de trabajadores, que se aplicarán a los trabajadores sujetos a condiciones similares en cuanto a jornadas y horarios de trabajo.

5. Mayor incidencia de contratos temporales y a tiempo parcial

a. Datos cuantitativos

Para determinar si existe una gran mayoría de mujeres contratadas bajo contratos temporales (de todo tipo) en comparación con los hombres, se puede recoger datos, en general y por categoría y puesto de trabajo, utilizando las dos tablas siguientes. El desglose por puesto de trabajo y categoría se realiza para facilitar la comparación.

Contratos temporales por categoría y puesto de trabajo

Categorías (variable según el país)	Empleo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	Puesto de trabajo 1					
	Empleo 2					
	Empleo 3					
2	Puesto de trabajo 1					
	Empleo 2					
	Empleo 3					
TOTAL						

Desglose de la mano de obra por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Tiempo completo temporal					
Tiempo parcial temporal					
Tiempo completo permanente					
Tiempo parcial permanente					
TOTAL					

b. Datos cualitativos: Procedimientos, acciones, criterios, prácticas de la empresa

Será necesario revisar los contratos temporales y los inspectores deberán considerar por qué un empleador los ha utilizado y si su uso está justificado y es legal según la legislación nacional. Luego, será necesario determinar si algún abuso afecta principal y significativamente a las

mujeres. Los contratos temporales repercuten en la antigüedad reconocida y, por tanto, la discriminación en relación con los contratos temporales dará lugar a discriminación salarial.

c. Justificaciones aceptables e inaceptables

Los contratos temporales solo son aceptables si se ajustan a los motivos establecidos en la legislación nacional. Por consiguiente, un mayor uso de contratos temporales para uno u otro sexo estaría totalmente injustificado, ya que no pasaría la prueba de aptitud. El propósito perseguido por el negocio al hacer contratos temporales no sería legítimo: es probable que el dueño del negocio quiera poder facilitar la terminación de los contratos de las mujeres en el caso de matrimonio o maternidad, por ejemplo.

Los contratos temporales injustificados se considerarán como (indirectamente) discriminatorios si afectan significativamente más a las mujeres.

d. Medidas correctivas

La discriminación de este tipo debe remediarse mediante la recalificación inmediata de los contratos en cuestión a contratos indefinidos. También es esencial reforzar las garantías relativas a los procedimientos de rescisión de contratos, plazos de preaviso, despidos, etc.

6. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

a. Datos cuantitativos

Es necesario realizar análisis estadísticos para averiguar si existe discriminación basada en la asunción de responsabilidades familiares. En primer lugar, se trataría de averiguar el porcentaje de trabajadores que se benefician de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Licencia en el año: ____

Descripción de la situación	Número de mujeres	%	Número de hombres	%	TOTAL
Licencia parental					
Adopción					
Día más corto para cuidar de los hijos					
Día más corto por razones familiares					
Licencia para cuidar de los hijos					
Licencia para cuidar a familiares					
Otros					
TOTAL					

b. Datos cualitativos: Procedimientos, acciones, criterios y prácticas de la empresa

Los Convenios de la OIT núms. 111, 156 y 183 establecen que el principio de igualdad de trato para las mujeres y los hombres requiere que no exista discriminación directa o indirecta por razones de sexo, o discriminación por motivos de maternidad, responsabilidades familiares o estado civil.

Asimismo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea reconoce como discriminación directa cualquier trato peyorativo causado por circunstancias relacionadas con el sexo, tal como la maternidad y la lactancia.

Las revisiones de los inspectores deberán considerar también las prácticas aparentemente neutrales que tienen un impacto en las personas con responsabilidades familiares. Estas prácticas pueden implicar discriminación indirecta por razones de género, puesto que son las mujeres quienes, en su mayoría, continúan al cuidado de los niños. La discriminación indirecta se daría, por ejemplo, si no se pagara un bono anual a los trabajadores a tiempo parcial (y la mayoría de estos son mujeres que tienen que conciliar su trabajo con la vida familiar).

Además, cualquier práctica o acción por parte de la empresa que tenga como propósito impedir o dificultar que las trabajadoras ejerzan sus derechos a la licencia de maternidad y al mantenimiento de su puesto de trabajo, así como a la ausencia por lactancia, o que busque reducir los días libres para el cuidado de familiares en sus diversas formas, deberá considerarse discriminación por razones de sexo sobre la base de que la función de asumir responsabilidades familiares tiene un mayor impacto en las mujeres que en los hombres. Del mismo modo, también constituye discriminación cualquier práctica o acción de la empresa orientada a impedir o dificultar que los hombres ejerzan su derecho a conciliar la vida familiar y laboral si se demuestra que dicha práctica está basada en el género y si la empresa considera que el deber de conciliar la vida laboral y familiar (y, por tanto, de ejercer el derecho a conciliar ambas) les corresponde a las mujeres.

Existen numerosas prácticas injustas relacionadas con el hecho de asumir responsabilidades familiares. Entre ellas figuran el despido, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo antes o después de la licencia, el no respetar los periodos de licencia al llamar al trabajador mientras está de licencia por paternidad o maternidad, etc.

c. Medidas correctivas

Dependiendo de los datos estadísticos, se debe introducir una política de empresa para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, ofreciendo, por ejemplo, oportunidades de trabajo flexible, horas de trabajo concentradas y trabajo a distancia.

► Referencias y lecturas adicionales

- «Inspección del trabajo e igualdad de género». LI FPRW toolbox – Módulo 7. CIF/OIT/ Labadmin/osh.
- OIT. 2016. *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica*. ISBN 978-92-2-128402-4.
- . 2015. *Good practice on the promotion of freedom of association and collective bargaining in Morocco*.
- . 2015. *Promoción de la igualdad – diversidad étnica en el lugar de trabajo: guía detallada*. ISBN 978-92-2-128253-2.
- . 2014. *Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states*. Beirut.
- . 2017. *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: desafíos y oportunidades*. Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª sesión. Ginebra.
- . 2008. *Estudio general sobre los Convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa*.
- Ministerio de Trabajo Francés. *Les Guides de la DGT – Lutte contre les discriminations*. Subdirección de Relaciones de Trabajo.
- AAVV. *Gender Equality and Decent Work, Selected OIT Conventions and Recommendations*, Oficina para la Igualdad de Género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. OIT. Ginebra, 2004, rev. 2006.
- . *Gender issues in safety and health at work: A review*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2003.
- . *Labour inspectorates' strategic planning on safety and health at work: Results of a questionnaire survey to EU-OSHA's focal points*. European Risk Observatory Working Paper. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EC, 2009).
- . *OSH in figures: stress at work – facts and figures*. European Risk Observatory Report. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EC, 2009).
- . *Providing safe and healthy workplaces for both women and men*. OIT. Ginebra.
- . *Women Workers' Rights and Gender Equality, A training and resource kit*. OIT. 2001. Bangkok.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2009. *Labour inspectorates' strategic planning on safety and health at work - Results of a questionnaire survey to EU-OSHA's focal points*.
- Comisión Europea, 2002. *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: Una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad*. 2002-2006.
- Alli, Benjamin O. 2001. *Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo*. OIT. Ginebra.

CEACR (Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones): Solicitud directa sobre el Convenio sobre inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) China. Región Administrativa Especial de Macao (notificación 1999). OIT. 2010.

———. Solicitud directa sobre el Convenio sobre inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), 1947 (núm. 81) Croacia (ratificación 1991). OIT. 2008.

———. Solicitud directa sobre el Convenio sobre inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Hungría (ratificación 1994). OIT. 2009.

———. Solicitud directa sobre el Convenio sobre inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Nueva Zelanda (ratificación 1959). Publicado en 1998.

———. Solicitud directa sobre el Convenio sobre inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Sri Lanka (ratificación 1956). OIT. 2007.

———. Solicitud directa sobre el Convenio sobre inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Zimbabwe (ratificación 1993). OIT. 2008.

CIF/OIT. 2021. *Plan curricular sobre desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces*.

OIT. IPEC. SafeWork. IALI. 2002. *Combating Child Labour: A Handbook for Labour Inspectors*. Ginebra.

OIT. SafeWork. 2008. *Building Gender Equality Into OSH Governance: The right of women to safe work*. concept note. 18.º Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. 29 de junio - 2 de julio de 2008. Seúl.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (España).

Ley de Igualdad de Remuneración de 1972 (Nueva Zelanda).

Ley sobre los Contratos de Empleo de 1991 (Nueva Zelanda).

Ley de la Igualdad de Empleo (Canadá).

OIT. 2008. *Forced Labour and Human Trafficking: Guidelines for labour officers in Zambia*. Special Action to Combat Forced Labour (SAP-FL). Ginebra.

Forestieri, V. 2000. *Information note on Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health*. OIT. SafeWork. Ginebra.

WHO (Organización Mundial de la Salud). 2004. *Gender, Health and Work*.

———. 2006. *Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence*. Ginebra.

OIT. 2006. Estudio general de los informes relativos al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947; a la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minería y transporte), 1947 (núm. 82); al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

OIT. 2005. «*Global Challenges of Labour Inspection*», *Labour Education* 2005/3-4 No. 140-141. Ginebra.

GMB. 1988. *Working well together: Health and safety for women*. Reino Unido.

Programa de condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL), 2004. *Inicios saludables: Guía acerca de la maternidad segura en el trabajo*. Ginebra.

OIT. 2009. *Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Promover la seguridad y la salud en el medio ambiente de trabajo*, Informe III (Parte IB), Estudio general relativo al Convenio de seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164); y el Protocolo de 2002 sobre el Convenio, 1981. Ginebra. 2009.

Ley del Trabajo, 2004 (Ley n.º 137/2004). Croacia. McCann, D. 2005. Acoso Sexual en el Trabajo: Respuestas nacionales e internacionales. Programa de condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL). Serie Condiciones de Trabajo y Empleo n.º 2. OIT. Ginebra Rice, A., ed., 2006. *A Tool Kit for Labour Inspectors*. SRO Budapest. OIT.

Thomas, C. y Taylor, R. 1994. *Enforcement of equality provisions for women workers*. Working Paper No. 20. Equality for Women in Employment Interdepartmental Project. OIT. Ginebra.

Tutoría de Inducción para la Inspección Laboral (en español) OIT. 2005. *La Diversidad en la Unidad: Hacia un sistema integrado de inspección del trabajo (SIIT)*. Informe final de la conferencia organizada por la Presidencia luxemburguesa del Consejo de la Unión Europea. Ginebra.

Von Richthofen, Wolfgang. 2002. *Inspección del trabajo: guía de la profesión*. OIT. Ginebra.

Wirth, Linda. 2001. *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*. OIT. Ginebra.

