

Mujeres en el trabajo, pasado y presente: como la noche y el día

Coincidiendo con el 90º aniversario de la OIT, una campaña de un año de duración sobre igualdad de género en el corazón del trabajo decente culmina con un debate en la Conferencia Internacional del Trabajo. La OIT siempre se ha situado a la vanguardia del fomento de la igualdad de género en el trabajo y de los derechos de las mujeres, y la campaña y el debate de este año constituirán un hito en el marco de los esfuerzos dedicados por la Organización a arrojar nueva luz sobre el estatus de la mujer en el ámbito laboral.

04/01/2009

No obstante, para ser sinceros, no siempre ha sido así. En los primeros tiempos de la OIT se aprobaron algunas medidas que restringían en la práctica el acceso de las mujeres a ciertas formas de trabajo, entre las que destaca el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres) de 1919 (núm. 4). Prohibir el acceso de las mujeres al trabajo nocturno, al igual que otra legislación que impedía que las mujeres realizaran ciertas actividades laborales, como las que se efectúan en fábricas y minas, era acorde con la época.

Pero los tiempos cambian. Hoy, el progreso social, junto al desarrollo económico y los avances tecnológicos no sólo han demostrado que las leyes demasiado “protectoras” están equivocadas, sino que también han propiciado que las mujeres se incorporen a la población activa en grandes números en todo el mundo. Sin embargo, en numerosos países, se mantiene viva aún la polémica respecto a las ventajas e inconvenientes de una legislación laboral especial que protege a las mujeres.

El trabajo nocturno constituye un buen ejemplo. Desde el Convenio de 1919 hasta las disposiciones del Protocolo de 1990 en las que se contemplan excepciones a la prohibición contenida en el Convenio de la OIT núm. 89, los mandantes de la Organización han tratado de adaptar los instrumentos laborales internacionales a la evolución de los tiempos. Procuraron un nuevo equilibrio capaz de ofrecer las mejores garantías de protección a las trabajadoras, sin desatender por ello el progreso social y el pensamiento contemporáneo respecto al estatus de la mujer en el ámbito del trabajo.

En cualquier caso, la flexibilización de las normas sobre horas de trabajo no es sino una amplia, pero lenta transición en el papel de las mujeres en el mundo del trabajo. A pesar del considerable avance alcanzado en los últimos decenios, las brechas de género en el empleo y remuneración persisten en todo el mundo.

A pesar del signo de los tiempos durante las primeras etapas de la Organización, la igualdad de género en el ámbito del trabajo se consagró en la Constitución de la OIT desde el primer día, y se ha visto reflejada en las pertinentes normas internacionales del trabajo aprobadas desde entonces. Los cuatro convenios fundamentales de la OIT sobre igualdad de género son el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156), y el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183). Estos Convenios ponen de relieve que la OIT evoluciona indudablemente con los tiempos, y que seguirá haciéndolo en el futuro.