

LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA IGUALDAD: EL PAPEL Y EL ENFOQUE DE LA OIT

MANUELA TOMEI

*Organización Internacional del Trabajo**

EXTRACTO

Este artículo se propone analizar la perspectiva y contribución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de género, en el marco del actual debate internacional sobre cómo asegurar un enfoque integral al crecimiento económico y avance social. Para ello, se reseñarán brevemente algunos de los principales eventos internacionales que se celebraron durante la década de los noventa sobre el tema de la justicia social, los derechos humanos y los derechos de la mujer, inclusive el derecho a la igualdad. Se procederá, a continuación, al análisis del enfoque de la OIT y de los medios a su alcance para combatir la discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, con especial hincapié en sus instrumentos normativos. Se examinará, en particular, el debate que durante la larga trayectoria institucional de la OIT ha dado lugar a importantes cambios de enfoque en su actividad normativa sobre el tema. Especial atención se prestará a la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, que fue adoptada en 1998 por la Conferencia Internacional del Trabajo y constituye un nuevo tipo de herramienta jurídica. El propósito es discutir si, y en cuáles términos, su adopción representa un aporte nuevo e importante a la lucha de la OIT contra la discriminación y la promoción de la igualdad económica entre hombres y mujeres.

* Programa InFocus, de Seguimiento de la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, creado bajo el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, Febrero 2002.

ÍNDICE

Introducción

- 1. La igualdad entre hombres y mujeres: un valor universal**
 - 1.1 La igualdad: dignidad y “empoderamiento”**
 - 1.2 Los derechos de las mujeres: parte integrante de los derechos humanos**
 - 1.3 Los objetivos de desarrollo internacional: alcances y límites**
 - 1.4 Cambios cualitativos en la lucha contra la discriminación hacia las mujeres**
- 2. La eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad en el trabajo: preocupaciones centrales de la OIT:**
 - 2.1 La igualdad en el mercado del trabajo: estratégico para la autonomía y el “empoderamiento” de la mujer.**
 - 2.2. De la protección de la mujer trabajadora a la igualdad:**
 - 2.2.1. Convenios e instrumentos protectores.**
 - 2.2.2. Convenios e instrumentos con un enfoque de igualdad de género.**
 - 2.2.3. Convenios e instrumentos que cubren formas de empleo que absorben mayoritariamente a mujeres**
- 3. La Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento: una nueva herramienta jurídica.**
 - 3.1. Su origen y alcance.**
 - 3.2. Facetas principales del seguimiento de la Declaración.**
 - 3.3. Su aporte a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo**
- 4. Conclusiones**

INTRODUCCIÓN

Los años noventa se han caracterizado por un renovado auge, a nivel internacional, de los derechos humanos. El consenso entre las organizaciones multilaterales y bilaterales de desarrollo acerca de la oportunidad y necesidad de promover un modelo de crecimiento económico y de progreso social centrado en el respeto de los derechos humanos es indiscutible.

Las profundas desigualdades sociales y económicas que han acompañado la mundialización de la economía, fenómeno que se refiere a la aceleración de los flujos financieros y comerciales, que se entrecruzan por todo el mundo, y a progresos sin precedentes en el campo de la tecnología y de las comunicaciones, han contribuido de manera determinante a consolidar esta preocupación por el fortalecimiento de la protección de los derechos humanos. El “apogeo” de estos últimos en el debate internacional responde a la voluntad de mitigar la tendencia, inherente a la mundialización de la economía, hacia el debilitamiento de la democracia y la superioridad jerárquica de los derechos vinculados al mercado (derechos de propiedad y derechos mercantiles) sobre los derechos sociales (Ghai, 2001).

La “democratización” del acceso a la información, gracias a los avances en las tecnologías de la comunicación, ha permitido a un amplio espectro de individuos y actores sociales, como las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones indígenas o grupos femeninos o asociaciones para la protección del medio ambiente, de adquirir un mayor y mejor conocimiento de los acontecimientos nacionales e internacionales, sus dinámicas y consecuencias. Esto ha permitido profundizar la comprensión de problemas, cuya magnitud, facetas y causas eran a menudo desconocidas, ha dado a conocer serios abusos y violaciones de derechos humanos en diferentes regiones del mundo y ha facilitado la creación de redes y coaliciones, a escala global, de exponentes de la sociedad civil en defensa de los derechos humanos.

La movilización de nuevos grupos de presión ha jugado un rol determinante en el reconocimiento, en el plano internacional y nacional, de los derechos de grupos desfavorecidos, como los pueblos indígenas y tribales, los niños, los refugiados, los emigrantes y las mujeres (Hewitt y Minujin, 2000). La proliferación de instrumentos internacionales que ratifican diferentes tipos de derechos, sin embargo, no se ha traducido necesariamente en una protección más efectiva de los grupos sociales que pretenden tutelar ni en una reducción de sus desventajas en materia de desarrollo y derechos. Se estima que la ausencia de mecanismos de aplicación efectivos tanto en la esfera nacional como internacional, así como conflictos presuntos o reales entre los diferentes tipos de derechos que actualmente constituyen el régimen internacional son responsables de esta situación (Ved. P. Nanda and Dawn M Mc Knight, 2000; Ghai, 2001).

No cabe duda, sin embargo, de que hay consenso acerca de que los derechos de la mujer forman parte integrante de los derechos humanos y que el tema de la igualdad de oportunidades para la mujer y su “empoderamiento”¹ están firmemente establecidos en ámbitos oficiales y son considerados como un requisito para el desarrollo económico y democrático.

Este artículo se propone analizar la perspectiva y contribución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de género, en el marco del actual debate internacional sobre cómo asegurar un enfoque integral al crecimiento económico y avance social. Para ello, se reseñarán brevemente algunos de los principales eventos internacionales que se celebraron durante la década de los noventa sobre el tema de la justicia social, los derechos humanos y los derechos de la mujer, inclusive el derecho a la igualdad. Se procederá, a continuación, al análisis del enfoque de la OIT y de los medios a su alcance para combatir la discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, con especial hincapié en sus instrumentos normativos. Se examinará, en particular, el debate que durante la larga trayectoria institucional de la OIT ha dado lugar a importantes cambios de enfoque en su actividad normativa sobre el tema. Especial atención se prestará a la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, que fue adoptada en 1998 por la Conferencia Internacional del Trabajo y constituye un nuevo tipo de herramienta jurídica. El propósito es discutir si, y en cuáles términos, su adopción representa un aporte nuevo e importante a la lucha de la OIT contra la discriminación y la promoción de la igualdad económica entre hombres y mujeres.

1. LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: UN VALOR UNIVERSAL

El acento en la afirmación de los derechos humanos, que ha caracterizado la reciente evolución del pensamiento de la comunidad internacional en materia de desarrollo, pese a las divergencias respecto a sus consecuencias en materia de políticas económicas y sociales

¹ Con el término “empoderamiento” hacemos referencia a un conjunto de acciones dirigidas a generar mayores niveles de auto-estima, competencias, habilidades y actitudes que permitan a las personas adquirir mayor autonomía y mayor capacidad de incidir en su propia vida personal, así como en el rumbo de los procesos de toma de decisión a nivel comunitario y nacional. Para mayores detalles sobre este concepto, véase ILO, *Modular Package on Gender, Poverty and Employment. Reader's Kit*, Geneva, ILO, 2000.

(Plant, 1999)² implica que las personas dejan de ser beneficiarias pasivas de las políticas de desarrollo para ser reconocidas como sujetos que contribuyen a la generación de riqueza y bienestar y tienen derecho a recibir los beneficios que se deriven de ellas.

El enfoque del desarrollo en los derechos humanos se basa en una noción más amplia de las necesidades humanas, que va más allá del sostenimiento de las condiciones materiales indispensables para vivir. Esta noción abarca otras dimensiones que se estructuran sobre la base de lo que cada sociedad considera ser una necesidad, a partir de un sistema de valores cuya composición varía según el contexto histórico, geográfico, cultural y socio-económico. Este concepto de necesidad es el que define lo que cada sociedad considera una vida digna. La dignidad humana está, por consiguiente, fuertemente vinculada con la satisfacción de necesidades universales que sólo la universalidad de los derechos puede garantizar.

Por otro lado, el reconocimiento de que todo ser humano tiene igual valor y dignidad por el hecho de pertenecer a la humanidad es el fundamento del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

1.1. La igualdad: dignidad y “empoderamiento”

El reconocimiento de este derecho significa sentar las bases para que cada individuo, independientemente de su género, escoja libremente el tipo de vida que considere más meritoria y digna, desarrolle los conocimientos y competencias requeridos para satisfacer sus propias necesidades y aspiraciones (Nussbaum, 2000) y sea recompensado en función de sus méritos y esfuerzos personales.

La afirmación del derecho a la igualdad, por consiguiente, conduce al “empoderamiento” de las mujeres en la vida política, social y económica (Hepple, 2001). El proceso de “empoderamiento”, al modificar las relaciones de poder entre grupos sociales, contribuye a una distribución más equitativa de los recursos y las oportunidades y a la definición de un proyecto de convivencia social centrado en la valoración de la diversidad.

La inclusión de la diversidad en la agenda social y económica significa no limitarse a tomar en consideración y acomodar las diferencias de género, dejando inalterado un modelo de organización y estructuración de la sociedad y del trabajo que refleja valores y patrones de vida y trabajo no sólo masculinos, sino de un determinado tipo de trabajador, generalmente blanco, industrial, adulto y que suele trabajar a tiempo completo. Una sociedad incluyente y equitativa exige la redefinición de formas de convivencia y de contribución a la generación y distribución de la riqueza a partir de las perspectivas, demandas y aspiraciones de todos, independientemente no sólo del género, sino también de otros atributos

² Plant identifica tres posiciones distintas en relación con el concepto de enfoque del desarrollo en los derechos humanos. La primera queda reflejada en la noción de desarrollo humano integral que concibe el desarrollo como la realización paulatina de los derechos humanos. Según este concepto, los derechos se convierten en los objetivos e instrumentos de cualquier política de desarrollo. La segunda posición identifica a los derechos humanos como elementos constitutivos de intervenciones en sectores determinados, como parte, por ejemplo, de esfuerzos dirigidos a fortalecer procesos democráticos y asegurar un manejo más transparente y equitativo de la justicia. Iniciativas destinadas a reforzar las instituciones laborales y promover sindicatos independientes y un mecanismo adecuado de supervisión de la administración del trabajo caerían bajo esta misma clasificación. La tercera noción de este concepto no considera a los derechos humanos como objetivos de desarrollo, sino como parámetros de referencia que permiten medir avances o retrocesos en materia de políticas sociales.

tales como la etnia, el color, la raza, la religión o la clase social. La verdadera igualdad de género se logrará en la medida en que se reconozcan no solamente la diversidad entre hombres y mujeres, sino también la heterogeneidad de hombres y mujeres.

Pero, para que cada individuo pueda ejercer el derecho a la igualdad, es necesario reconocer la dimensión colectiva e institucionalizada de las barreras y mecanismos que fortalecen y reproducen las diferenciaciones entre grupos sociales, tanto en términos de oportunidades como de resultados sociales y económicos. Estas diferencias son, a menudo, el resultado de una valoración diferente de los grupos sociales, basada en la asignación socialmente construida de roles e identidades que no guardan ninguna vinculación con los méritos y características de los individuos que integran dichos grupos. La valoración desigual de los grupos sociales se traduce en su acceso desigual a los recursos y el poder, que, a su vez, jerarquiza las relaciones entre estos dentro de la sociedad.

Durante la década de los noventa, varias e importantes Conferencias de Naciones Unidas reconocieron el carácter sistemático y sistémico de la discriminación contra las mujeres en distintas esferas e hicieron hincapié en la urgencia de acabar con estas prácticas discriminatorias. A tal fin, coincidieron sobre la importancia de elaborar respuestas legales adecuadas a este tipo de desafío. El reconocimiento de los derechos de las mujeres, consagrados en la Convención contra la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1981, así como en otros Convenios de Naciones Unidas y en varios instrumentos de la OIT, como derechos humanos es una ilustración de esta orientación.

1.2. Los derechos de la mujer: parte integrante de los derechos humanos

Especial mención merece la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de Viena de 1993, que dio un impulso considerable al proceso de reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos. Asimismo, cabe citar la Conferencia de Naciones Unidas sobre Población y Desarrollo, que tuvo lugar en Cairo un año después, y que logró ampliar el enfoque de las políticas en materia de población, tradicionalmente centradas en el control de la natalidad, al proclamar los derechos reproductivos de la mujer y el derecho a la salud de la mujer embarazada y al reconocer el nexo entre la salud y las barreras u oportunidades económicas para las mujeres. Pero particular interés reviste la Cumbre Social de 1995 y la Conferencia de Pekín del mismo año por haber destacado, aunque con énfasis diferentes, el vínculo entre desarrollo social, derechos humanos e igualdad de género.

La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague de 1995 adoptó una visión amplia del desarrollo social definido como la satisfacción de las necesidades espirituales y materiales de los individuos, sus familias y las comunidades en las que viven. Asimismo, reconoció el nexo entre desarrollo social y crecimiento económico al precisar que este último es esencial, pero insuficiente, para avanzar en la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Al mismo tiempo, identificó en la violación de los derechos humanos una de las principales causas asociadas a la persistencia de problemas, tales como el hambre, el terrorismo, la intolerancia religiosa, étnica y racial, los conflictos armados y la corrupción, que, a su vez, habían obstaculizado progresos en materia de desarrollo social.

El énfasis otorgado por la Cumbre Social a la erradicación de la pobreza y la reducción de las disparidades sociales se inserta, por consiguiente, dentro de una estrategia dirigida a asegurar el respeto de los derechos humanos, incluyendo el derecho al desarrollo. La pobreza no sólo priva a millones de personas del goce de sus derechos sociales, tales como el

acceso a la educación y la salud, sino también les impide ejercer sus derechos civiles y políticos, cuyo ejercicio está supeditado a una comprensión de las dinámicas de la sociedad, al acceso a las instituciones públicas, así como a la confianza en sí mismos. De ahí el llamado a los gobiernos nacionales a reconocer el carácter indivisible, inalienable e interdependiente de los derechos humanos y a respetarlos y promoverlos como parte integrante de una estrategia de desarrollo humano.

Los Jefes de Estado reunidos en la Cumbre Social dejaron sentado además que el trabajo, pero no cualquier tipo de trabajo, sino el que satisface condiciones mínimas de libertad, seguridad y dignidad, es el factor que garantiza el vínculo entre los derechos humanos y la eliminación de la pobreza. La eficacia de una política de pleno empleo reside en la calidad del mismo y dicha calidad, a su vez, depende del respeto de los derechos de los trabajadores y de la participación de éstos, los empleadores y sus respectivas organizaciones en la definición de políticas sociales y económicas. En este contexto, el respeto de los, en ese entonces, siete Convenios fundamentales de la OIT³ adquiere una importancia central para cualquier estrategia nacional e internacional dirigida a erradicar la pobreza y la exclusión social. Asimismo, la igualdad y equidad entre hombres y mujeres se convierten en un requisito indispensable para el desarrollo económico y social y el “empoderamiento” de la mujer una meta ineludible para lograr tales objetivos.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Pekín 1995, también hace amplio uso del “lenguaje de los derechos” aunque articula de forma más coherente y extensiva la importancia y necesidad de avanzar en la promoción de la igualdad de género para contribuir a un desarrollo social y económico más equitativo y sostenible. La Declaración y la Plataforma de Acción, aprobadas en Beijing, se proponen aumentar los niveles y la calidad de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada. Para ello, la Plataforma identifica y propone una serie de medidas dirigidas a atacar los mayores obstáculos que dificultan el mejoramiento del estatus socio-económico y político de la mujer. Entre los referidos obstáculos se mencionan la “feminización” de la pobreza, es decir la carga persistente y creciente que la pobreza supone para la mujer y las desigualdades de género en relación con las estructuras económicas, en términos de acceso a la educación, la formación profesional, los recursos productivos y los servicios sociales esenciales. La desigual división del trabajo entre hombres y mujeres respecto a las responsabilidades familiares y las tareas domésticas, así como la no-valoración del trabajo femenino no remunerado y otras actividades realizadas por las mujeres y que no están destinadas al mercado, también fueron reconocidas como temas que merecen de especial atención.

De lo anterior se desprende la importancia asignada por la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín al mejoramiento de los niveles y términos de la participación de la mujer en la vida económica nacional. Su acceso a empleos remunerados, productivos y libremente escogidos constituye un instrumento estratégico no sólo para reducir la pobreza, sino también

³ Los Convenios fundamentales de la OIT en 1995 eran: el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948; el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949; el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración de 1951, el Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación y el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de 1973. A partir de 1999, el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil se agrega a los referidos convenios fundamentales en el trabajo.

para eliminar las desigualdades y desventajas de género también en la esfera política y social, así como en el ámbito familiar.

Un resultado importante de la Conferencia de Pekín, que no se logró en la Cumbre de Copenhague, fue el reconocimiento del impacto diferencial que las políticas macroeconómicas, y las políticas y programas de ajuste estructural, en particular, tienen sobre hombres y mujeres. La Plataforma de Beijing hace hincapié en la necesidad de incorporar una perspectiva de género en la concepción y aplicación de dichas políticas y de asegurar la plena e igual participación de las mujeres en su diseño y monitoreo. Sin embargo, pese al énfasis en la necesidad de reformular y reorientar las políticas macroeconómicas con miras a contribuir a la reducción de la pobreza y su “feminización”, el instrumento de política sugerido para tal fin es el micro-crédito para las mujeres de bajos recursos.

Otro aspecto que cabe destacar es el llamado a los gobiernos nacionales a revisar la legislación y prácticas administrativas con miras a asegurar la igualdad entre hombre y mujeres en lo que hace a los derechos y acceso a los recursos económicos. Se instó también al sector empresarial y a las multinacionales a que contribuyeran al avance económico de las mujeres, dada la creciente influencia de las empresas transnacionales en determinar las oportunidades de empleo e ingresos de las mujeres, así como las modalidades de inserción de éstas en los nuevos modelos productivos. Para ello, se invitó a las organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales a que establecieran mecanismos de monitoreo con el objeto de aumentar la responsabilidad de dichas empresas.

1.3. Los indicadores de desarrollo internacional: alcance y límites

Indudablemente, uno de los elementos novedosos de la Cumbre Social, de la Conferencia de Pekín y demás conferencias internacionales reside en la fijación de metas relativas a la reducción de las brechas de género en la esfera política o en materia de salud y educación, y el establecimiento de un calendario para el logro de dichas metas. Las ventajas de la introducción de objetivos de orden cuantitativo a materializarse dentro de límites de tiempo determinados son múltiples. Permiten verificar, medir y comparar los avances, o su ausencia, en los países y evaluar, por consiguiente, la eficacia de las medidas adoptadas para alcanzar dichas metas. Brindan incentivos para la realización de esfuerzos sostenidos y compensan tales esfuerzos por medio del reconocimiento general de los progresos alcanzados. Ayudan a determinar las responsabilidades de diferentes actores para la consecución de las metas en cuestión, aumentando de tal manera la “responsabilidad” de los gobiernos nacionales. Finalmente, legitiman las presiones y acciones de la comunidad internacional o de los actores de la sociedad civil dirigidas a solicitar un compromiso mayor y una acción más eficaz para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Cabe destacar que cada Conferencia, que tuvo lugar a lo largo de la década de los noventa, legitimó varias de las metas que habían sido acordadas en las Conferencias anteriores⁴, confirmando, de tal manera, la existencia de un consenso internacional sobre el carácter prioritario de ciertos problemas y la necesidad de movilizar los esfuerzos nacionales e internacionales para atacarlos de manera efectiva.

⁴ Para un análisis de todas las metas que fueron adoptadas en las conferencias internacionales celebradas durante la década de los noventa ver UNIFEM, *Progress of the World's Women 2000*, Biennial Report, UN. New York, 2000.

Las Metas de Desarrollo Internacional, que fueron adoptadas en 1996 por 21 países donantes, miembros de la Comisión de la Asistencia para el Desarrollo de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCED), y que constituyen, en la actualidad, el marco de referencia para la cooperación internacional en materia de desarrollo, reflejan y reafirman, de manera selectiva, los compromisos internacionales adquiridos hasta entonces. Las referidas metas corroboran, *inter alia*, la voluntad internacional de erradicar la pobreza y acabar con las inequidades y desigualdades de género en materia de educación primaria y secundaria. Son evidentes los beneficios económicos y sociales que las medidas dirigidas a garantizar la igualdad de acceso a la educación a hombres y mujeres suponen tanto para las mujeres como para la sociedad en su conjunto. La evidencia empírica disponible muestra que un aumento de los niveles educativos de las mujeres incrementa sus probabilidades de tener acceso a un empleo formal, al que corresponde una mayor protección social, así como un incremento de sus ingresos promedios. Sin embargo, al comparar los niveles de escolaridad de hombres y mujeres en relación con sus formas y condiciones de inserción laboral, saltan a la vista fuertes desigualdades de género. En América Latina, por ejemplo, las mujeres necesitan estudiar en promedio cuatro años más que los hombres para obtener la misma remuneración y estudiar dos años más para poder conseguir un empleo formal (OIT, 1999). Esto demuestra que las diferencias de género en el mercado del trabajo no son fruto únicamente de una diferente dotación de conocimientos y niveles educativos, sino que intervienen otros factores derivados de la división sexual del trabajo que establece una subordinación de la esfera doméstica y privada, en el que opera la mujer, al ámbito público en donde prima el hombre y su imagen de proveedor. La forma de empoderamiento que conduce a una real autonomía de la mujer y a la igualdad de género pasa, por consiguiente, por el reconocimiento y potencialización del valor económico de la mujer. Esto exige contribuir a hacer visible su aporte a la “economía del cuidado” y a la producción de riqueza y asegurar un retorno adecuado y equitativo a su trabajo (retribuido y no remunerado). Pese a lo anterior, los objetivos de desarrollo internacional omiten incluir metas relacionadas con el empleo, en general, así como las dirigidas explícitamente a mejorar la situación económica de la mujer y su posición en el mercado del trabajo. La falta de dichos objetivos llama la atención, sobre todo a la luz del valor instrumental acordado al empleo en la lucha contra la pobreza por la Cumbre Social de Copenhague y la urgencia de eliminar las desigualdades económicas entre hombres y mujeres para erradicar la pobreza.

1.4. Cambios cualitativos en la lucha contra la discriminación hacia las mujeres

En el año 2000 tuvo lugar en Ginebra una reunión especial de Naciones Unidas sobre la Conferencia de Pekín y su Plataforma de Acción que reconocieron que el tema de la igualdad de género había entrado a formar parte integrante de la agenda política de la mayoría de los países. Sin embargo expresó preocupación por la violencia creciente de la que eran víctimas las mujeres y destacó, en particular, la urgencia de combatir el tráfico de las mujeres, fenómeno que había adquirido una envergadura considerable en los últimos años. La reunión especial también destacó la necesidad de acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín, así como las estrategias para el avance de la mujer adoptadas en Nairobi en 1985. En particular, señaló la necesidad de redoblar los esfuerzos de los gobiernos para garantizar una mayor y mejor participación de la mujer en la vida económica y política y auspició también su participación más activa en la prevención y resolución de conflictos. De lo anterior se desprende que el mayor énfasis en los derechos de la mujer se acompaña a una

transformación cualitativa de la lucha contra la discriminación basada en el género (Binstock, 1998). Los debates dejan de centrarse en reivindicaciones inmediatas y optan por una perspectiva de largo plazo que apunta a la formulación de políticas de igualdad en el que el Estado juega un papel central en la corrección de las desigualdades que supera la relación tutelar entre Estado y mujer para construir la ciudadanía plena de la mujer (CEPAL, 1999) En términos de políticas sociales, esta nueva orientación exige la superación de programas focalizados y de corto plazo que consideran a la mujer como grupo vulnerable, para dejar el paso a políticas que ataquen la pobreza estructural y las desigualdades socio-económicas con miras a asegurar no sólo igualdad de oportunidades, sino también igualdad en las trayectorias y los resultados (CEPAL, 1999). Según este enfoque, las políticas de igualdad de género forman parte integrante de un proyecto de distribución y justicia social en el que se conjugan el principio de universalidad de los derechos de todas las mujeres con el de solidaridad hacia grupos particulares de mujeres que requieren atención especial, como las mujeres indígenas, mujeres jefas de hogar, niñas de hogares de bajos ingresos, entre otras. Lo anterior apunta al proceso de segmentación y polarización del universo femenino en cuanto a recursos, derechos, oportunidades, libertad y capacidad de determinar sus propias trayectorias de vida. No cabe duda que si en algunas instancias, las desventajas y vulnerabilidades socio-económicas de la mujer respecto a los hombres se han agudizado, como efecto de la mundialización, también es cierto que muchas mujeres, especialmente las que cuentan con altos niveles educativos, se han beneficiado de importantes oportunidades de movilidad vertical en el mercado del trabajo (UNIFEM, 2000). Esta situación ha conducido algunos analistas a alertar contra los riesgos, en términos de desigualdad e inequidad, que supone la polarización de la fuerza laboral femenina. Lo anterior apunta a la necesidad de afinar el análisis de género en el sentido de reconocer la heterogeneidad de hombres y mujeres y el rol igualmente importante que otras variables, tales como el color, la religión o la clase, juegan en la determinación del espectro de las oportunidades de empleo, y su calidad, así como de las perspectivas de movilidad ascensional de hombres y mujeres. Esto significa trasladar la atención desde un enfoque basado exclusivamente en el género a otro que analice las interrelaciones entre género y demás variables para entender de qué manera dichas vinculaciones influyen en los niveles y formas de inserción laboral de hombres y mujeres, según otras características además del género. Especial interés reviste el debate recientemente promovido sobre este tema por la Comisión Económica para América Latina en el que se destaca el carácter ineludible de esta tarea, al mismo tiempo que se evidencian las dificultades de orden conceptual y metodológico que este nuevo enfoque supone, así como los desafíos correspondientes en materia de formulación de políticas públicas (CEPAL, 2001).

2. LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL TRABAJO: PREOCUPACIONES CENTRALES DE LA OIT

2.1. La igualdad de género en el trabajo: estratégica para la autonomía y “empoderamiento” de la mujer

La igualdad trato y oportunidades en el trabajo entre hombres y mujeres ha ocupado un lugar de primera importancia en las políticas y actividad de la OIT desde los albores de la organización. La discriminación contra la mujer en el mercado del trabajo no es sino un reflejo del

trato discriminatorio al que están sujetas en otras esferas de la sociedad. Por consiguiente, sería errado pensar poder combatir prácticas que atentan a la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en el mundo del trabajo combatiéndolas únicamente en el mismo. No cabe duda, sin embargo, que el mercado del trabajo representa una instancia privilegiada para vehicular cambios sustantivos en las relaciones de poder y subordinación entre hombres y mujeres no sólo en el ámbito económico, sino también en la esfera política, social y a nivel familiar.

La Constitución de la OIT de 1919 apunta a la necesidad de garantizar a toda persona, sin distinción de sexo, raza o credo político o religioso, entre otros, el derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. La Constitución también reconoce que hombres y mujeres que desempeñan trabajos de igual valor tienen derecho a pago igual. Estos mismos principios y valores han sido consagrados en varios instrumentos normativos adoptados por la OIT en el transcurso de su larga actividad normativa y han sido reiterados, más recientemente, en la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 que examinaremos más adelante.

La producción normativa relativa a los derechos de la mujer trabajadora y a la igualdad de género en cuanto al trato y las oportunidades en el trabajo ha estado fuertemente condicionada por el debate y las posiciones que fueron prevaleciendo en el derecho internacional, así como en la agenda social internacional, a lo largo de la existencia de la Organización. Esto queda reflejado en las razones, que en el transcurso de los años, motivaron la revisión de ciertos instrumentos o condujeron a la adopción de nuevos Convenios. Al principio, la protección de la mujer trabajadora obedecía a la preocupación de tutelar su función primaria, que era la de madre y ama de casa. En años más recientes, la figura de la mujer como trabajadora secundaria ha ido desapareciendo de los textos normativos de la OIT para ceder el paso a la imagen de una mujer que participa en el mercado del trabajo, en pie de igualdad con los hombres, y cuya incorporación a la actividad económica sin discriminaciones de género se considera esencial para el fortalecimiento de la democracia, el alivio de la pobreza y la justicia social, el aumento de la productividad y la eficiencia económica.

En las páginas siguientes, analizaremos los Convenios y Recomendaciones de la OIT expresamente dirigidos a proteger los derechos de la mujer que trabaja o a eliminar las desigualdades económicas entre hombres y mujeres. Pero antes de proceder en nuestro análisis, quisiéramos hacer unas precisiones. En primer lugar, todos los instrumentos de la OIT se aplican tanto a hombres como a mujeres. Estos instrumentos cubren un amplio espectro de áreas de política que incluyen desde políticas de empleo, seguridad social, condiciones de trabajo, administración del trabajo y las relaciones laborales hasta los derechos humanos fundamentales. En segundo lugar, cabe destacar que convenios de carácter general, como el Convenio N°.122 sobre Políticas de Empleo o el Convenio N°. 142 sobre Desarrollo de Recursos Humanos o el Convenio N°. 141 sobre la Organización de Trabajadores Rurales pueden llegar a tener un impacto igualmente, si no más significativo, sobre la posición de la mujer y las relaciones de género en el mundo del trabajo. El alcance de estos instrumentos⁵

⁵ Para más información sobre estos objetivos e indicadores se puede consultar www.oecd.org/dac/indicators. Para una serie más amplia de indicadores utilizados por las Naciones Unidas en su sistema de evaluación de los países, www.cca-undaf.org. El Banco Mundial proporciona información de los objetivos de desarrollo intencional e indicadores conexos en www.worldbank.org/data. El Fondo Monetario Internacional ofrece información sobre la calidad de la información y las normas relativas a los datos y vínculos con fuentes de información nacionales en su Cartelera Electrónica de Divulgación de Datos: dsbb.inf.org.

supera, en efecto, las relaciones de dependencia laboral existentes en empresas formales y abarca también a trabajadores por cuenta propia o trabajadores insertos en unidades económicas que escapan de manera parcial o total a la fiscalización y la protección de la ley. Esto último reviste especial importancia para las mujeres cuya incorporación masiva en el mercado del trabajo en los últimos dos decenios ha estado acompañada por un deterioro en la calidad del empleo y las relaciones laborales. Si bien se trata de una tendencia que ha afectado ambos géneros, hay evidencias de que el impacto sobre la mujer ha sido mayor, como queda reflejado en la sobre-representación de las mujeres en el empleo informal y las formas atípicas de empleo. En tercer lugar, instrumentos que consagran derechos básicos como el derecho al pago en efectivo y no en especie, o a recibir una compensación en caso de perjuicios a la salud ocasionados por accidentes en el trabajo, o al acceso a la formación profesional en caso de discapacidad son de vital importancia tanto para los trabajadores como las trabajadoras (Trebilcock, 2000).

2.2. De la protección de la mujer trabajadora a la igualdad

Durante la primera mitad del siglo XX la OIT adoptó un conjunto de instrumentos normativos cuyo objetivo principal, de conformidad con las orientaciones imperantes en el derecho nacional e internacional de la época, era proteger a las mujeres trabajadoras. Dicha protección se expresaba por medio de prohibiciones o restricciones en relación, por ejemplo, con el tipo de ocupaciones a las que podían tener acceso o las horas del día en las que podían trabajar, o a través de la adopción de medidas especiales.

Se consideraba a la mujer como una categoría especial y vulnerable de trabajador que requería de protección especial, al igual que los niños y los jóvenes. Se argüía que las mujeres eran más susceptibles de ser explotadas que los hombres por el hecho de que, en muchos países, las primeras estaban desprovistas de derechos civiles y políticos y no podían concluir contratos. Asimismo, se argumentaba que los efectos negativos del trabajo nocturno sobre la salud eran mayores para las mujeres que para los hombres, al considerarse ser las primeras más débiles y frágiles que los segundos.

Otros argumentos esgrimidos a favor de medidas de protección guardaban relación con preocupaciones acerca de la integridad física y moral de la mujer. Se temía que las mujeres pudieran ser objeto de agresiones o violencia en el trayecto desde la casa al lugar de trabajo y viceversa y que el hecho de trabajar de noche, en contacto con hombres, pudiera atentar a su conducta y probidad moral.

A lo anterior se agregaba la convicción de que el rol reproductivo de la mujer y el cuidado de los hijos y la familia constituían la función primaria de la mujer y de que su lugar era el hogar. El trabajo remunerado representaba una actividad secundaria, al ser el marido el principal sustento de la familia, reforzando y legitimando de tal manera la imagen y el rol de hombre proveedor. Esto explica la importancia que, desde sus orígenes, revistieron en la actividad normativa de la OIT el tema del trabajo nocturno y la regulación de sus supuestos efectos dañinos sobre la salud de la mujer, así como el de la protección de la maternidad y los derechos inherentes.

Los instrumentos normativos de la OIT con un sesgo protector pueden subdividirse en dos grandes categorías. La primera comprende instrumentos dirigidos a proteger la función reproductiva de la mujer y la maternidad, mientras que la segunda busca proteger a la mujer en virtud de percepciones sesgadas y estereotipos respecto a sus aptitudes, capacidades y preferencias, así como su rol en la sociedad y la economía (OIT a, 2001).

2.2.1. Convenios e instrumentos protectores

El primer tipo de instrumentos incluye los Convenios relacionados con la protección del derecho a la maternidad strictu sensu (permiso de maternidad, estabilidad en el empleo y el ingreso, asistencia médica), así como la protección de condiciones especiales de trabajo para trabajadoras embarazadas o madres lactantes (restricciones en cuanto a los niveles de exposición a ciertas substancias tóxicas, prohibición de trabajo considerado peligroso para el feto o la mujer embarazada o lactante). El segundo tipo de instrumentos normativos guarda relación con el tema del trabajo nocturno y sus efectos perniciosos sobre la salud de la mujer.

Mientras existe consenso acerca de la necesidad y utilidad de instrumentos que tutelan el derecho a la maternidad para los fines de lograr una real equidad e igualdad de género en el mundo del trabajo, serias y crecientes reservas y críticas han sido expresadas, especialmente en la última década, sobre las medidas protectoras dirigidas a limitar la libertad de la mujer trabajadora respecto a las horas de trabajo (OIT a, 2001).

La evidencia empírica parece indicar que estas últimas han tenido el efecto de reducir significativamente el abanico de oportunidades de empleo disponibles para la mujer y mermar sus perspectivas de ascenso en la estructura ocupacional, comprometiendo de tal manera avances en cuanto a la igualdad de género en el empleo (van der Meulen, 1999).

Si bien algunos países en desarrollo argumentan que este tipo de instrumento constituye un medio eficaz para tutelar a la mujer de prácticas abusivas en el empleo (ILO, 1987; OIT a 2001) la tendencia general es hacia la supresión de prohibiciones abiertas e irrestrictas en cuanto al trabajo nocturno para la mujer, inclusive en países que se caracterizan por normas sociales tradicionales (OIT a, 2001).

El debate sobre el trabajo nocturno en la OIT refleja este cambio de paradigma, al abandonarse gradualmente el énfasis en la protección de la mujer y centrarse en los efectos dañinos de este tipo de trabajo tanto para hombres y mujeres, así como en las contradicciones entre una prohibición rotunda al trabajo nocturno para la mujer y políticas nacionales de igualdad de género en el trabajo. Entre 1919 y 1948 se adoptaron, por ejemplo, el Convenio núm. 4 sobre Trabajo Nocturno (mujeres) de 1919; el Convenio núm. 41 de 1934 sobre el mismo tema que revisaba el anterior Convenio; y el Convenio núm. 89 sobre el trabajo nocturno (mujeres) que revisaba, a su vez, el Convenio núm. 41. La mayor preocupación de los referidos Convenios y Recomendaciones era amparar a la mujer de trabajo pesado y/o peligroso, preservar su integridad moral y permitirle cumplir sus tareas domésticas y obligaciones familiares, contribuyendo de tal manera al bienestar de la familia (OIT a, 2001).

Casi cuarenta años después, la OIT adoptó el Convenio núm. 170 sobre el trabajo nocturno y la Recomendación núm. 178 sobre el mismo tema, así como el Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89 que manifiestan el esfuerzo de la OIT de promover el objetivo de la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo entre hombres y mujeres y, al mismo tiempo, prevenir el deterioro de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores. La ausencia de una acción normativa de la OIT en materia de trabajo nocturno durante más de tres decenios refleja la división de opiniones entre los constituyentes, así como al interior de las organizaciones que representan a los interlocutores sociales, sobre el propósito y el alcance de la posible revisión de los instrumentos normativos ya existentes o sobre la conveniencia de adoptar nuevas normas en la materia y su contenido (Politakis, 2001).

El Convenio núm. 171 se aplica al conjunto de los trabajadores que laboran de noche, sin distinciones de sexo, y demanda la adopción de medidas especiales encaminadas a proteger la salud de los trabajadores, asegurar la protección del derecho a la maternidad, brindarles oportunidades para reconciliar su trabajo con sus responsabilidades familiares y ofrecerles posibilidades de ascenso profesional.

Por otro lado, el Protocolo de 1990 al Convenio núm. 89 introduce una mayor flexibilidad en la aplicación de medidas de protección especial para las mujeres, al permitir variaciones en la duración del período considerado como trabajo nocturno y al prever la posibilidad de que, en determinadas circunstancias y tras consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, las mujeres puedan trabajar de noche. Los gobiernos que hayan ratificado el Convenio núm. 89 pueden por consiguiente ratificar el Protocolo de 1990 en caso de que deseen reducir o eliminar restricciones o prohibiciones en materia de trabajo nocturno para la mujer.

La adopción del Protocolo fue precedido por la Reunión de expertos de la OIT sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidad y de trato, que se celebró en 1989, que revisó las normas de la OIT relativa a la protección de las mujeres, con excepción del trabajo nocturno de las mismas. Sin embargo, la reunión de expertos declaró que medidas que no prohibieran o restringieran un trabajo peligroso, duro y malsano tanto para hombres como mujeres atentaban al principio de igualdad de género, ya que ambos sexos estaban expuestos por igual al peligro. Medidas de protección especial para la mujer trabajadora, por consiguiente, se justificaban sólo cuando su función reproductora estuviera en peligro, por las consecuencias nocivas que podían derivarse para la salud del niño.

La OIT debía, consiguientemente, esmerarse en proporcionar la asistencia técnica requerida para apoyar a grupos tripartitos nacionales en la tarea de revisión de leyes u otros instrumentos de carácter protectorio con el fin de eliminar disposiciones que puedan perjudicar su posición y perspectivas de carrera en el mercado del trabajo. Esta revisión debía de llevarse a cabo con el objeto de verificar la pertinencia de dichas medidas a la luz de los cambios ocurridos en la estructura y dinámica de la sociedad nacional, así como de La OIT ha sido objeto de críticas por haber mantenido el Convenio núm. 89 abierto a nuevas ratificaciones, sin embargo esta posición refleja el consenso tripartito alcanzado sobre la cuestión. Este consenso, a su vez, expresa las divergencias de opinión entre los gobiernos y los copartícipes sociales, ya señaladas, respecto a la oportunidad de eliminar de forma definitiva las restricciones o prohibiciones al trabajo nocturno de las mujeres (Trebilcock, 2000). Algunos representantes sindicales opinan, por ejemplo, que la voluntad de desterrar el trabajo nocturno no obedece al objetivo de avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sino más bien al propósito de reducir los costos de producción y maximizar las ganancias de ciertas empresas. Otros trabajadores argumentan que el Convenio núm.89 representa una salvaguarda contra la explotación de la mujer, mientras que otros mantienen la posición contraria.

Esta pluralidad de opiniones sobre el tema explica la importancia atribuida a la Resolución de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras, adoptada en 1985, proponiendo que toda legislación protectora aplicable a las mujeres se revise, se amplíe o se modifique o se revoque a la luz de los últimos avances en el conocimiento científico y tecnológico así como sobre la base de las circunstancias nacionales.

El Convenio núm. 3 sobre la Protección de la Maternidad de 1919 y el Convenio núm. 103, que revisa el Convenio núm.3, incluyen disposiciones que proporcionan una doble

protección a la mujer embarazada, al ampararla, por un lado, de los trabajos peligrosos o fatiga excesiva, y, al protegerla, por otro lado, contra el despido, asegurándole al mismo tiempo, un nivel mínimo de apoyo económico por toda la duración de la licencia de maternidad. Ambos Convenios, por ejemplo, prohíben el despido de una mujer trabajadora durante dicha licencia, así como cualquier comunicación de despido emitida con antelación a dicho período pero que se volviera efectiva durante el mismo. El convenio núm. 3 prevé dos interrupciones de media hora cada una para permitir a una madre lactar a su hijo/a, mientras que el Convenio núm. 103 establece el derecho de la madre lactante a interrumpir su trabajo por uno o varios períodos diarios para este fin y a ser compensada por el tiempo utilizado para tal fin. En 1997, el Consejo de Administración de la OIT decidió revisar el Convenio núm. 103 de Protección a la Maternidad.

Las razones que motivaron dicha decisión guardan relación con el bajo número de ratificaciones del Convenio núm. 103 (sólo 38 países sobre un total de 174 Estados miembros) y la necesidad de ajustarse a los cambios ocurridos en la situación de la mujer en el mercado del trabajo, los avances en las legislaciones nacionales sobre la materia y en el debate internacional sobre el tema de la igualdad entre hombres y mujeres⁶. El Preámbulo del Convenio núm. 183, por ejemplo, destaca la necesidad no sólo de preservar la salud y seguridad de la madre y del niño, sino de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como entre todas las mujeres que conforman la fuerza de trabajo. Asimismo, al señalar que la protección a la maternidad es una responsabilidad compartida del gobierno y la sociedad, establece claramente que la reproducción humana es una responsabilidad de la sociedad y no exclusivamente del individuo o la familia.

El Convenio núm. 183 amplía la cobertura del Convenio al incluir también a las trabajadoras insertas en formas atípicas de empleo, aunque prevé la posibilidad de excluir de su alcance a categorías limitadas de trabajadoras, previa consulta con organizaciones de trabajadores y empleadores. Refuerza, además, las disposiciones en materia de protección a la salud de la mujer embarazada y extiende la licencia de maternidad de once a catorce semanas. Establece asimismo un nivel mínimo uniforme en materia de beneficios, independientemente de la fuente de financiación. Al respecto, cabe mencionar que el Convenio núm. 183, al contrario del Convenio núm. 103 que lo excluía categóricamente, contempla la posibilidad de que, en determinadas circunstancias, las prestaciones sean directamente costeadas por los empleadores. Se amplía, respecto al Convenio núm. 103, el período en el que se prohíbe el despido de la trabajadora, pero se flexibiliza esta protección al excluir motivos de despido que no guarden relación con el embarazo, el nacimiento del hijo o la lactancia. En este caso, sin embargo, la carga de la prueba recae sobre el empleador.

Un elemento sumamente importante y novedoso del Convenio núm. 183, que demuestra el nexo existente entre la maternidad y la situación de desventaja de la mujer en el mercado de trabajo, es la introducción de la obligación de adoptar medidas dirigidas a asegurar que la maternidad no se vuelva una causa de discriminación en el empleo, incluyendo el acceso a éste. Para tal fin, se prohíbe la exigencia de pruebas de embarazo para la admisión.

⁶ Cabe señalar, sin embargo, que la influencia de los Convenios núm. 3 y núm. 103 sobre la ley y la práctica nacionales trascendió los linderos de los países que los habían ratificados para alcanzar también varios países que no habían procedido a su ratificación (OIT, 1994).

2.2.2 Convenios e instrumentos con un enfoque de igualdad de género

Los primeros instrumentos adoptados con el fin explícito de eliminar prácticas discriminatorias en el mercado del trabajo y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todo trabajador, independientemente del sexo, fueron el Convenio núm. 100 sobre Igualdad de Remuneración y la Recomendación núm. 90 que lo acompaña. Estos instrumentos buscaban atacar, en particular, las desigualdades de género en materia de remuneración, término que incluye, además del salario básico u ordinario, cualquier emolumento pagado en moneda o en especie directa o indirectamente por el empleador por concepto del trabajo desempeñado. La definición tan amplia del término “remuneración” respondía a la preocupación de impedir restricciones a la igualdad salarial por disquisiciones semánticas (Thomas y Horii, 2001). La persistencia de brechas de salarios importantes entre hombres y mujeres en todo el mundo, independientemente del nivel de desarrollo económico de los países o de la situación de la mujer y las relaciones de género en la vida social, económica y política nacional, confirma las particulares dificultades y desafíos asociados a la lucha por la equidad salarial.

Cabe enfatizar que el Convenio, al contrario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, no se limita a reconocer el derecho de hombres y mujeres a remuneración igual por el mismo trabajo, es decir el trabajo realizado por personas con las mismas calificaciones, la misma experiencia y que trabajan en las mismas condiciones, sino que establece el principio de pago igual por “trabajo de igual valor”.

Este último cobra especial valor en consideración de la segmentación de género de los mercados laborales que contribuye a la segregación ocupacional de las mujeres en términos verticales y horizontales y que hace que hombres y mujeres realicen habitualmente trabajos muy diferentes. El Convenio sugiere métodos para una evaluación objetiva del valor de los empleos de acuerdo al contenido de los mismos y las calificaciones requeridas con miras a lograr una clasificación de los mismos, independientemente del sexo de quienes los desempeñan u otros atributos personales.

El Convenio contempla diferentes medios para dar cumplimiento al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Estos incluyen la legislación nacional, aunque un Estado que ratifique el Convenio no tiene la obligación de adoptar una ley en la materia, o instituciones nacionales abocadas a la fijación de salarios, o la negociación colectiva o una combinación de éstos instrumentos. Lo que cabe destacar es que, dependiendo del rol que el Estado desempeña en relación con los procedimientos de fijación de salarios, sus obligaciones, en relación con la aplicación del principio de pago igual por trabajo de igual valor, varían. Por ejemplo, cuando hay una participación directa o indirecta del Estado en la determinación de los salarios, su deber es asegurar el respeto de la aplicación del referido principio. Por otro lado, cuando el Estado está excluido de los sistemas y procedimientos de fijación de salarios, a éste le incumbe promover el respeto del referido principio. Sin embargo, queda claramente establecida la responsabilidad tanto de los trabajadores como de los empleadores de contribuir al efectivo cumplimiento de este principio.

Siete años después de la adopción del Convenio núm. 100 y de la Recomendación que lo acompaña, la OIT reconoció que la supresión efectiva de las desigualdades de género en materia de pago estaba supeditada también a la eliminación de barreras para las mujeres en materia de acceso a y movilidad vertical en el mercado del trabajo, restricciones en cuanto al tipo de empleos disponibles para mujeres y hombres o respecto a las oportunidades de

adquirir o actualizar competencias y conocimientos necesarios para mejorar las perspectivas de ingreso y carrera, las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su vulnerabilidad a quedar sin empleo, en caso de recesión económica o reestructuración productiva.

El Convenio núm. 111 sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación y la Recomendación correspondiente, adoptados en 1958, reflejan esta preocupación, así como el interés de la OIT para garantizar una protección adecuada contra otras formas de discriminación además de las que se derivan del género de los trabajadores.

El Convenio núm.111 proporciona una definición muy amplia del término discriminación que abarca toda discriminación que pueda restringir la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. El Convenio se refiere a la discriminación como: *“Cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación”*. Esta definición incluye: un elemento de hecho; a saber la existencia de una distinción o preferencia; un motivo que determina la diferencia de trato; y el resultado objetivo de tal diferencia de trato, es decir la anulación o alteración de la igualdad de trato o de oportunidades. Al hacer hincapié en las consecuencias que se derivan de medidas o prácticas discriminatorias, el Convenio abarca formas directas e indirectas de discriminación. Las primeras incluyen normas y reglamentos que excluyen o manifiestan de manera explícita una preferencia por ciertas personas, en función del género u otros de los motivos indicados en el convenio.

Las formas indirectas de discriminación son más sutiles y difíciles de detectar, al comprender medidas que demandan la satisfacción de requisitos, aparentemente neutrales, ya que se aplican a todo individuo, sin distinciones de género y de los demás los atributos personales mencionados en el Convenio núm. 111, pero que no están estrechamente relacionadas con las características y exigencias del trabajo en cuestión, y tienen el efecto de afectar de manera particular a personas de un determinado sexo, entre otros grupos. Un ejemplo de este tipo de discriminación es la sobre-representación de mujeres en el trabajo a tiempo parcial o en formas atípicas de empleo. La protección proporcionada por el Convenio núm.111 y la Recomendación núm. 111 cubren discriminaciones que se ejercen en el derecho y la práctica.

La amplitud de la definición del término “discriminación” empleada en el Convenio núm. 111 y su relevancia para el trabajo femenino quedan confirmados también por el uso de los términos “empleo” y “ocupación”. Mientras el primero hace referencia al trabajo asalariado caracterizado por la existencia de una relación de dependencia entre empleador y trabajador, el segundo guarda relación con el trabajo familiar no remunerado, así como con el trabajo por cuenta propia. La inclusión de este término en el texto del Convenio obedeció al deseo de asegurar la mayor protección posible contra toda discriminación en el trabajo también en los países en desarrollo, en donde el trabajo por cuenta propia era predominante (OIT, 1988).

El Convenio núm. 111 y la Recomendación núm.111 establecen que todo individuo, independientemente del género, raza u color, origen nacional o social, credo político o religioso, tiene el derecho a recibir trato y oportunidades iguales en lo que hace a los términos de empleo y las condiciones de trabajo. Asimismo, cabe señalar que la protección otorgada por el Convenio núm.111 no se circunscribe a personas que ya están incorporadas en el mercado del trabajo, sino que se extiende también a las que están interesadas en integrarse en él por primera vez o después de un período de ausencia. En efecto, los referidos instrumentos

no permiten discriminaciones en materia de acceso al empleo y las diversas ocupaciones ni tampoco en lo que hace a la orientación profesional o la admisión a los medios de formación profesional.

La importancia de la igualdad de acceso a la formación en el sentido amplio del término, incluida la alfabetización, es evidente porque condiciona las posibilidades objetivas de admisión a empleos y ocupaciones. Igualmente importante es garantizar la existencia de ayuda calificada para la elección de ocupaciones u empleos exentos de estereotipos, que tienden a reservar determinados oficios a las personas de uno o del otro sexo en virtud de supuestas habilidades congénitas y preferencias establecidas a priori sobre la base de convenciones sociales que tienen sus raíces en roles de género socialmente asignados.

El Convenio también vela por la igualdad de trato en cuanto a la seguridad en el empleo, al no tolerar despidos por motivos que no estén relacionados con la conducta del/la trabajador/a, la capacidad o la facultad de este/a último/a para desempeñar sus funciones o imperativos económicos de la empresa. Asimismo, se prohíben discriminaciones en materia de prestaciones, fijación de condiciones que dan derecho a la seguridad social, cuotas contributivas y cálculos de las prestaciones. También cabe subrayar la preocupación del Convenio en cuanto a la igualdad de oportunidades en materia de ascenso o promoción profesional. Esta es una disposición que reviste una importancia especial para las mujeres, especialmente en aquellos países, que son numerosos, en los que la duración del servicio ininterrumpido es una condición esencial para poder ser elegible para un ascenso, sobre todo cuando interrupciones del trabajo debidas al embarazo o la maternidad no se toman en cuenta a fin de calcular la antigüedad en el servicio.

Sin embargo, no todas las preferencias o distinciones basadas en el género u otros atributos personales han de considerarse siempre como discriminatorias. Según el Convenio, exclusiones o preferencias que se fundan en calificaciones exigidas para un empleo determinado o que puedan justificarse en nombre de la protección de la seguridad del Estado o estén dirigidas a asegurar protección y asistencia a individuos y grupos con necesidades particulares no están sujetas a sanciones.

El Convenio y la Recomendación reconocen que la prohibición de la discriminación no es suficiente para eliminarla y que caben acciones positivas que favorezcan la creación de condiciones que permitan a hombres y mujeres de gozar de manera efectiva del derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación. Para ello, son indispensables políticas nacionales encaminadas a favorecer la aceptación y aplicación de este derecho no sólo en el sector público, sino también en el sector privado. Estas políticas deben de formularse en términos claros, estableciendo programas para tal fin, y requieren ser aplicadas, lo cual significa que los Estados deben tomar medidas adecuadas para su puesta en marcha y ejecución.

El reconocimiento de los límites de la mera prohibición de prácticas o disposiciones discriminatorias significa reconocer el carácter sistémico y sistemático de la discriminación, así como su dimensión colectiva, tanto desde el punto de vista de quién es objeto de prácticas discriminatorias como desde la perspectiva de quién las promueve. Por otra parte, al prohibir formas de discriminación indirecta, el Convenio admite la naturaleza colectiva del fenómeno de la discriminación.

El Convenio núm. 111 contempla la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva, con carácter temporal, en favor de grupos sociales que se encuentran en una situación de desventaja relativa en el mercado del trabajo, como resultado de procesos, instituciones y

mecanismos de exclusión y discriminación sistemáticos. El objeto de dichas medidas es subsanar desequilibrios entre los grupos designados y los demás grupos de la sociedad en aspectos tales como, por ejemplo, su representación en la población económicamente activa (PEA) en comparación con su peso en el total de la población nacional, o de su participación en determinados oficios o ciertos sectores de la economía.

La finalidad última de dichas medidas de acción positiva, que tienen carácter transitorio, es favorecer la transición de una igualdad en los derechos a una igualdad en los hechos. El Convenio Núm.111, sin embargo, no define lo que la igualdad en los hechos configura. Su objetivo es crear las condiciones para que grupos en situación de desventaja puedan participar y competir libremente en el mercado del trabajo en condiciones de verdadera igualdad con los demás grupos. El Convenio no exige, por consiguiente, igualdad en los resultados socio-laborales.

Un aspecto central del Convenio guarda relación con la obligación no sólo del Estado, sino también de los copartícipes sociales de promover, respetar y hacer realidad la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Dicha obligación no se limita a la participación activa de las organizaciones sindicales y patronales en el diseño, ejecución y evaluación de medidas correctivas, sino también en el deber de eliminar toda forma de discriminación en la representación de ciertos grupos sociales en su membresía, o en la agenda de negociación colectiva o en sus demás actividades.

El cambio de enfoque en la acción normativa y demás actividades de la OIT de la protección de la mujer hacia la promoción de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres queda manifiesto también en la visibilidad del tema de las responsabilidades familiares en la agenda de la OIT y los cambios de perspectiva que acompañaron el debate correspondiente.

El primer instrumento adoptado por la OIT en la materia fue la Recomendación núm. 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares de 1965. Esta reconocía la doble carga de trabajo que suponía para las mujeres ejecutar un trabajo remunerado y atender, a la vez, a las tareas domésticas y a sus obligaciones familiares. Auspiciaba, por consiguiente, la adopción de medidas dirigidas a aliviar dicha carga, sin cuestionar, sin embargo, el hecho de que el cuidado de la familia y del hogar recayera principalmente, por no decir de manera exclusiva, sobre las mujeres.

La reunión de expertos sobre Medidas de Protección Especial para las Mujeres e Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo concluyó que, para lograr este objetivo, se requerían cambios radicales en las aptitudes, prácticas y valores sociales. En particular hizo hincapié en la necesidad de reducir la doble jornada laboral para las mujeres y lograr una división más equitativa entre hombres y mujeres de las obligaciones familiares.

El Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y la Recomendación núm. 165, que lo acompaña, tienen por objeto atacar los problemas que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares en la medida en que dichos problemas puedan contribuir a crear, mantener o reforzar desigualdades de género en el empleo. El punto de partida de estos dos instrumentos es que la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado del trabajo no puede conseguirse si no se producen cambios mayores también en los roles y las relaciones de género en otros ámbitos sociales además del mercado del trabajo.

El Convenio núm. 156 reconoce las profundas mutaciones ocurridas en el rol de la mujer y del hombre en la vida social y económica, así como en la estructura, composición y dinámica de los núcleos familiares, y aboga por la extensión de medidas especiales, originalmente

circunscritas a las mujeres con responsabilidades familiares, a los hombres que se encuentran en las mismas condiciones. El Convenio busca alentar a los hombres a asumir un papel más activo y aumentar su presencia en la vida familiar y la educación de los hijos, en beneficio, en particular, de los trabajadores que tienen la responsabilidad exclusiva del cuidado de la familia. Al mismo tiempo, se propone favorecer la permanencia de las mujeres en el mercado del trabajo, al eliminar las condiciones que inducen muchos empleadores a discriminar a la mujer sobre la base del costo adicional o la menor conveniencia que supone su contratación, debido a la supuesta menor dedicación o interés en el trabajo de parte de las mujeres o su menor disposición a trabajar horas extras, debido justamente a sus compromisos y obligaciones familiares.

Cabe destacar que el Convenio núm. 156 no se preocupa únicamente por los trabajadores con responsabilidades familiares que ya están insertos en el mercado del trabajo, sino también vela por los intereses de los trabajadores en dicha situación que desean reincorporarse al trabajo, después de un período de ausencia, o que desean adquirir nuevos conocimientos o habilidades con el objeto de integrarse en el mundo del trabajo. Asimismo, el Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica tanto en el sector público como en el privado, independientemente de que persigan fines de lucro, y a todas las categorías de trabajadores. El Convenio no hace ninguna distinción según el tipo de empleo, fuera éste asalariado o no, el tipo de contrato o la nacionalidad.

La Recomendación núm. 165 contempla la posibilidad de que uno de los padres tome una licencia parental en el período inmediatamente posterior a la conclusión de la licencia por maternidad, sin perjuicio a la estabilidad laboral del trabajador ni a los demás derechos o beneficios que le correspondan. Agrega además que la licencia no debe limitarse sólo a un padre ya que el reservar la posibilidad de disfrutar de una licencia para cuidar de un/a hijo/a sólo a la madre no solamente es discriminatorio hacia el hombre, sino que puede perjudicar el futuro profesional de la madre.

Especial importancia revisten las disposiciones de la Recomendación que guardan relación con las medidas y los sistemas fiscales. Los gobiernos, según la Recomendación, deben velar porqué las medidas que adopten en esta materia no penalicen hogares en los que ambos cónyuges trabajan, con el efecto de inducir uno de ellos a quedar desempleado o inactivo. Asimismo, ambos instrumentos reconocen la importancia de la existencia y disponibilidad, para todo el que los necesite, de servicios de guardería infantil y de cuidado de otros miembros familiares dependientes. Para ello, invitan a las autoridades competentes a promover la adopción de planes de desarrollo comunitario que, a partir de las necesidades detectadas y preferencias expresadas por los usuarios potenciales o existentes, brinden dichos servicios, de conformidad con las normas establecidas, ya sea gratuitos o a costos compatibles con la capacidad de pago del/la trabajador/a.

El supuesto del Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 es que el cuidado de la familia incumbe a todo individuo, ya sea hombre o mujer, y que le compete a la sociedad en su conjunto sentar las bases y crear un entorno favorable que permita a todo trabajador velar por el cuidado de su familia y, al mismo tiempo, participar plenamente en el mercado de trabajo. De ahí el llamado a los gobiernos para que den a conocer los particulares problemas con los que tropiezan los trabajadores con familia. El propósito es legitimar acciones e iniciativas encaminadas a remover dichos obstáculos y, de tal manera, asegurar igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores sin responsabilidades familiares y los que tienen dichas responsabilidades y, dentro de estos últimos, garantizar igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Conscientes de que la aceptación social y la viabilidad económica de las medidas arriba mencionadas dependen, en gran medida, del apoyo y colaboración de los empleadores y los sindicatos, el Convenio establece el derecho de las organizaciones de empleadores y trabajadores no sólo a ser consultados sobre las medidas destinadas a dar aplicación a las disposiciones del Convenio, sino a participar activamente en el diseño y la ejecución de las mismas.

Según la Comisión de Expertos, las disposiciones del Convenio No. 156 y de la Recomendación que lo acompaña han de considerarse como elementos centrales de cualquier plan dirigido a lograr la igualdad de género en la vida económica, política y social de un país, así como en el núcleo familiar. El carácter instrumental de medidas encaminadas a garantizar a todo trabajador con responsabilidades familiares la posibilidad de permanecer en el mercado de trabajo sin discriminación alguna y, en la medida de lo posible, sin que haya conflicto entre trabajo remunerado y compromisos familiares queda claramente establecido en la parte introductiva del Convenio.

2.2.3 Convenios e instrumentos que cubren formas de empleo que absorben mayoritariamente a mujeres

Existe otra categoría de instrumentos normativos que, si bien no tiene por objeto explícito la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, contribuye de facto a alcanzar tal fin, al proclamar el derecho a la igualdad de condiciones de trabajo y oportunidades entre particulares categorías de trabajadores, que absorben a una fuerza laboral principalmente femenina, y los demás trabajadores que desempeñan tareas similares. El Convenio núm. 177 y su Recomendación respectiva es un ejemplo de esta categoría de instrumentos.

Desde los albores del capitalismo y la era industrial, el trabajo a domicilio ha estado asociado con actividades de baja productividad, que ocupaban a mano de obra eminentemente femenina y no-organizada, y con situaciones de sobre-explotación y precariedad. En la actualidad, esta forma de empleo estaría cobrando nuevo auge como resultado de los avances tecnológicos y los actuales procesos de fragmentación y re-localización de la producción y la globalización de la economía (Chen et al., 1999). Si bien hay evidencia de que el trabajo a domicilio estaría emergiendo también en sectores de punta y captando a mano de obra masculina calificada con un considerable poder de negociación, las mujeres siguen representando la mayoría de este contingente de trabajadores y siguen estando ocupadas en actividades que exigen bajos niveles de calificación y se caracterizan por remuneraciones bajas, limitadas perspectivas de movilidad ocupacional y una elevada desprotección social (Tomei, 1999, Valenzuela y Reinecke, 2000).

La adopción del Convenio núm. 177 sobre Trabajo a Domicilio refleja la preocupación de la Organización por el deterioro de la calidad del empleo y los crecientes niveles de precariedad e inestabilidad socio-económica, asociados a la proliferación de formas de empleo y relaciones laborales atípicas, así como a la polarización del mercado del trabajo debido a cambios en las exigencias de la demanda laboral. Asimismo, representa un cambio radical en la posición tradicionalmente adoptada por la OIT con respecto al trabajo a domicilio; cambio que, a su vez, está ligado a la mutación de percepciones y enfoques de política en relación con el rol económico y social de la mujer.

En los años veinte, en ocasión de la Conferencia de La Habana, la OIT había condenado esta forma de trabajo y había incitado a sus miembros a promover su eliminación. El trabajo a domicilio, además de sustraer las mujeres a sus deberes familiares y tareas domésticas, reducía

las oportunidades de empleo para los hombres en las fábricas y debilitaba su poder de negociación en materia de condiciones de trabajo y niveles de remuneración. Esta postura, que introducía una dicotomía entre el hogar y el lugar de trabajo, obedecía también al objetivo de reforzar la identidad del trabajador en contraposición a la del empleador y legitimar un modelo de empleo que satisfacía las necesidades del hombre proveedor.

El Convenio núm. 177 se basa en el reconocimiento del carácter irreversible del aumento significativo y de la creciente participación femenina en el mercado del trabajo, así como de la persistencia de brechas de género importantes en cuanto a la calidad del empleo disponible para hombres y mujeres. Su propósito no es eliminar el trabajo a domicilio, que representa una fuente importante de ingresos y empleo para muchas mujeres, sino mejorar las condiciones de trabajo generalmente asociadas a él, con el fin de asegurar formas de inserción laboral femenina menos discriminatorias y desventajosas. El Convenio núm.177 cubre únicamente a trabajadores dependientes que efectúan su trabajo en un lugar de su elección, que tiende, generalmente, a coincidir con su hogar o un local adyacente al mismo. Quedan excluidos del alcance del Convenio trabajadores/as por cuenta propia que laboran en su domicilio. Cabe señalar las divergencias de opinión entre empleadores, trabajadores y representantes de organizaciones de trabajadoras femeninas, que asistieron en calidad de observadoras, respecto a la oportunidad de extender la protección del referido Convenio también a las trabajadoras por cuenta propia.

El Convenio dispone la fijación de tasas de remuneración mínimas para esta categoría de trabajadores/as ya sea por parte de las autoridades competente o por medio de la negociación colectiva. Asimismo, establece que el/la trabajador/a debe ser informado por escrito u en otra forma sobre el tipo de trabajo que debe ejecutar, así como sobre la remuneración que le corresponde. El Convenio establece el principio de la igualdad de trato entre trabajadores/as a domicilio y los/as trabajadores/as que desempeñan tareas equivalentes en fábrica en materia de seguridad social, el derecho a la protección a la maternidad y de seguridad e higiene en el trabajo. En este último caso, las circunstancias específicas de esta categoría de trabajadores/as deben de tomarse en la debida consideración.

El compromiso de la Organización y sus Estados miembros de velar por el respeto y la promoción del principio de igualdad sin distinción, inter alia, de género fue reiterado nuevamente en 1998 con la adopción de la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento. Esta nueva herramienta jurídica es relevante para los fines de nuestro análisis no sólo por el hecho de que confirma la voluntad y el compromiso de la Organización a respetar el principio de la eliminación de la discriminación, sino también porque pone en pie mecanismos y procedimientos para la puesta en práctica de éste y los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo que difieren de manera sustantiva de aquellos previstos en relación con los Convenios ratificados⁷. Surge, por consiguiente, la necesidad de preguntarse si, de qué manera y en qué medida, esta nueva orientación normativa afianza los esfuerzos de la OIT y de los Estados miembros en pos de la eliminación de las desigualdades económicas entre hombres y mujeres.

⁷ Para un análisis detallado de los referidos mecanismos y procedimientos véase a L. Swepston, "Human Rights Complaint Procedures of the International Labour Organization", en *Guide to International Human Rights Practice* (Hannum ed.; 3rd edition, 1999) pp. 85-101.

3. LA DECLARACIÓN DE LA OIT SOBRE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y SU SEGUIMIENTO: UN NUEVO A LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

3.1. Su origen y alcance

El debate, que culminó con la adopción de la Declaración, fue intenso y no estuvo exento de dificultades. Su adopción se enmarca en el proceso de revisión de la función normativa de la OIT que la Organización emprendió a partir de la segunda mitad de los años noventa con el objeto de responder de manera más adecuada y eficaz a los desafíos de la globalización⁸. La Declaración trata de responder, en particular, a la insatisfacción y preocupación con respecto a la dimensión social de la globalización, así como a la presión de parte de diferentes actores para la inclusión de la cláusula social en la agenda de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

En 1996, los Ministros del Comercio de la OMC reunidos en Singapur se opusieron con fuerza a dicha eventualidad, precisando que no le incumbía a la OMC velar por y asegurar la aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo, siendo la OIT la organización internacional competente en la materia. Sin embargo, expresaron su disposición a apoyar a la OIT en esta tarea, omitiendo de precisar el contenido y la forma de dicha ayuda. También declararon que la OIT, al desempeñar sus funciones, debía eximirse de utilizar las normas fundamentales del trabajo con fines comerciales proteccionistas.

La Declaración de 1998 reafirma la voluntad y compromiso de los Estados miembros de la OIT y de las organizaciones de trabajadores y empleadores, que forman parte de ella, a promover, respetar y hacer realidad los principios y derechos que han sido plasmados y articulados en ocho convenios reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la OIT. Los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo incluyen: la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El carácter “fundamental” de estos principios y derechos reside en el consenso internacional que han logrado generar y en el hecho de que su aplicación no requiere de la disponibilidad de recursos. Por consiguiente, la pobreza o bajos niveles de desarrollo económico no pueden invocarse para justificar la falta de acción dirigida a hacerlos efectivos (Rodgers, 2000). Otro motivo guarda relación con el carácter “habilitador” de estos principios y derechos. Su ejercicio sienta las bases y las condiciones necesarias para que las personas puedan exigir el reconocimiento y goce efectivo de otros derechos laborales.

⁸El proceso de revisión de la acción normativa de la OIT se asienta sobre dos ejes. Estos incluyen la necesidad de fortalecer la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y la modernización de su sistema normativo. Para tal fin un grupo de trabajo ha sido creado con el objeto de examinar las normas existentes y de formular recomendaciones sobre ellas sobre actividad normativa futura de la OIT con la adopción de un nuevo enfoque llamado integrado de las actividades normativas de la OIT. Para mayores detalles véase Humblet M. y Zarka-Martres M. “La política normativa de la OIT” en OIT, *Las normas internacionales del trabajo: un enfoque global*, Ginebra, 2001, pp. 1-16.

La Declaración parte de la premisa de que la justicia social es esencial para garantizar la paz universal y que el crecimiento económico es necesario, aunque insuficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza. La garantía del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo asegura el vínculo entre crecimiento económico y el progreso social. Asimismo, rechaza las sanciones comerciales como instrumento para asegurar el respeto y la aplicación de las normas fundamentales, al establecer que la Declaración no ha de utilizarse para fines de proteccionismo comercial.

Cabe resaltar que la obligación de respetar, promover y traducir en la práctica los referidos principios y derechos incumbe a todos los Estados miembros, independientemente de que hayan ratificado o no los Convenios fundamentales. Esta obligación se deriva del hecho de formar parte de la Organización. Al incorporarse libremente a ella, los Estados miembros aceptan los valores enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia y se comprometen a lograr los objetivos de la misma en toda la medida de sus posibilidades y en el respeto de sus circunstancias específicas.

3.2. Principales facetas del seguimiento de la Declaración

La Declaración prevé un seguimiento de carácter promocional, basado en el diálogo y la cooperación técnica, que no sustituye a los mecanismos de control establecidos para los países que hayan ratificado los Convenios de la OIT ni busca imponer un doble control. Los informes anuales y globales constituyen el eje de dicho seguimiento. Ambos informes permiten identificar las prioridades temáticas y geográficas a partir de las cuales de diseñan y ejecutan proyectos de cooperación técnica y actividades de información y sensibilización.

Los informes anuales, que abarcan únicamente los países que no han ratificado uno o más de los ocho Convenios fundamentales y cubren, cada año, las cuatro categorías de principios y derechos, buscan ayudar a los gobiernos a traducir en la práctica estos principios y derechos, partiendo del análisis de la naturaleza y magnitud de los factores que impiden o dificultan su aplicación, a formular con claridad y a priorizar sus necesidades, así como el tipo de asistencia técnica que requieren de la OIT.

Una Comisión de Expertos-Consejeros, conformada por siete miembros independientes especializados en diferentes disciplinas, se reúne cada año para redactar la Introducción a la recopilación de los informes sometidos por los gobiernos, así como de la información que organizaciones de empleadores y trabajadores hayan tenido a bien remitir. Esta Comisión ha destacado su inconformidad respecto al énfasis de los informes anuales en cuestiones de orden legal y administrativo y la escasa atención prestada a aspectos de carácter institucional, cultural y socio-económico.

Este desequilibrio ha sido señalado en particular en relación con los informes relativos al principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Los Expertos-Consejeros han destacado cómo, a menudo, países conocidos por tener serios problemas en materia de discriminación, niegan tenerlos, argumentando que sus leyes prohíben prácticas discriminatorias en el mercado del trabajo. Asimismo, los Expertos-Consejeros han subrayado que si bien el tema de la discriminación basada en el género es el que mayor atención recibe por los gobiernos, la información proporcionada no permite, en la mayoría de los casos, esclarecer los progresos realizados ni los obstáculos que impiden lograr ulteriores avances (OIT, 2001).

Los informes globales, que abarcan al conjunto de los Estados miembros, independientemente de que hayan ratificado o no los convenios fundamentales, se concentran, cada año, en una sola de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales. El propósito de dichos informes es bosquejar un cuadro global y dinámico de la situación relativa a cada una de dichas categorías, servir de base para la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la OIT en relación con cada una de ellas y definir las prioridades para la acción futura de la Organización en dichas áreas.

Hasta la fecha han sido publicados dos informes globales intitolados, respectivamente, *Su voz en el trabajo*, que apareció en el año 2000, y *Alto al Trabajo Forzoso* del año 2001, que cubren las primeras dos categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. En junio de 2002, la Conferencia Internacional del Trabajo discutirá el Informe Global sobre el principio de la abolición del trabajo infantil, mientras que el Informe Global relativo al principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación será sometido a consideración de dicha Conferencia el año siguiente. En 2004 el segundo Informe Global sobre libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva será publicado. En dicho informe se evaluará, entre otras cosas, el impacto del plan de acción diseñado y aprobado por la OIT en el año 2000 con el objeto de atacar las deficiencias y dificultades evidenciadas en *Su voz en el Trabajo*.

Esto confirma la obligación de la OIT, tal como se precisa en el texto de la Declaración, de responder a las necesidades expresadas por sus miembros en el marco del seguimiento de la Declaración. Para tal fin, la OIT se compromete no sólo a movilizar todos sus recursos, inclusive recursos presupuestarios de donantes externos, sino también a alentar a otras organizaciones internacionales, con las que mantiene relaciones de cooperación, a apoyar dichos esfuerzos. En este contexto se insertan las actividades de información y sensibilización emprendidas por la OIT con el Banco Africano de Desarrollo (BAD), por ejemplo. El objetivo de dichas actividades es esclarecer el valor económico y social de estos principios y derechos fundamentales, así como discutir acerca de los instrumentos metodológicos y modalidades más adecuados para asegurar la incorporación de los referidos principios y derechos en las directrices, políticas y los planes de desarrollo sectorial y por países impulsados por el BAD.

Pero las actividades de información y cooperación del programa encargado del Seguimiento de la Declaración abarcan, además de los gobiernos, sindicatos, organizaciones patronales y la comunidad internacional de desarrollo, a varios actores de la sociedad civil, como los Parlamentos nacionales, la comunidad académica, las organizaciones no gubernamentales y el sector empresarial. Un Memorándum de Entendimiento ha sido suscrito con la Unión Inter-Parlamentaria para la preparación y difusión de manuales dirigidos a mejorar la comprensión del por qué y del cómo el respeto de estos principios y derechos fundamentales contribuye al desarrollo nacional y a proporcionar orientaciones y sugerencias sobre cómo aumentar la eficacia de la acción parlamentaria en este ámbito.

3.3. Su aporte a la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo

La Declaración fue adoptada en 1998 pero se volvió operativa sólo a partir del año 2000. Por consiguiente, es demasiado pronto aún para trazar conclusiones definitivas sobre el

impacto de este instrumento. No cabe duda, sin embargo, de que las perspectivas futuras de la Declaración y su seguimiento están en manos de los constituyentes de la OIT. Aún así vale destacar que los temores expresados en algunos círculos de que la adopción de la Declaración desincentivaría los gobiernos, que aún no lo hubieran hecho, a ratificar los Convenios fundamentales, se han revelado infundados. En efecto, como puede apreciarse en el cuadro N° 2, el proceso de ratificación de los ocho Convenios fundamentales conoció durante los años noventa un movimiento ascendente que recibió un ímpetu especial a partir de 1999.

Asimismo, el seguimiento de la Declaración ha contribuido a esclarecer la importancia crucial del respeto de estos principios y derechos como condición para un desarrollo sostenible y a entablar un diálogo con los gobiernos y demás constituyentes sobre cómo traducirlos en la práctica (Trebilcock, 2001). Pero, ¿de qué manera contribuyen la Declaración y su seguimiento al fortalecimiento de la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo?

No se trata aquí de brindar un panorama exhaustivo del conjunto de iniciativas que la OIT ha impulsado desde la adopción de este instrumento⁹ con el objeto de reducir las desigualdades de género en el mercado del trabajo. Más bien lo que nos proponemos es destacar aspectos novedosos de la Declaración y su seguimiento y del impacto potencial que pueden tener en reforzar los esfuerzos de la OIT, los gobiernos y los copartícipes sociales en la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad.

Quizás uno de los aspectos más interesantes y novedosos de esta nueva herramienta jurídica que mayor relevancia tiene para los efectos de alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, reside en el hecho de que la Declaración recoge en un solo instrumento las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto significa reconocer el carácter indivisible de dichos principios y derechos y admitir no solamente que avances en un frente facilitan logros en los demás frentes, sino además que las medidas dirigidas, por ejemplo, a abordar el tema del trabajo infantil o de la libertad sindical, que no tomen debida consideración de las relaciones y sinergias existentes entre éstos y los demás principios y derechos, están destinadas al fracaso o a éxitos efímeros. Lo anterior implica, *inter alia*, analizar y enfrentar los problemas relacionados con la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo desde una perspectiva de género, ya que la igualdad entre hombres y mujeres, es un objetivo de la Declaración.

Este modo de enfocar los problemas abre nuevas oportunidades y refuerza, además, la legitimidad del movimiento sindical actualmente enfrentado con el enorme desafío de tener que representar a un colectivo de trabajadores sumamente heterogéneo no sólo en lo que

⁹Para obtener un cuadro completo del trabajo realizado por la OIT en materia de las cuestiones de género en el período anterior a la reorganización de la OIT y de sus programas técnicos que fue impulsada por el actual Director-General Juan Somavía a partir del año 2000, véase OIT, *Género: Un pacto entre iguales*, Ginebra, OIT, 2000. Para un análisis de las nuevas orientaciones de la OIT sobre cuestiones relativas a la igualdad de género en el mercado del trabajo, en seguimiento a la introducción de la agenda sobre trabajo decente, véase ILO, *Decent work for Women. An ILO Proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action*, Geneva, 2000. Para una visión de las actividades de cooperación técnica promovidas por el programa Infocus sobre el Seguimiento de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, www.ilo.org/public/spanish/standards/decl.

hace a las formas de inserción laboral y las relaciones contractuales, sino también en cuanto a su perfil y atributos, como la raza, la etnia y el género.

La libertad sindical y la negociación colectiva permiten a los individuos articular sus demandas de forma colectiva y unir esfuerzos para reivindicar y negociar una distribución más equitativa de los beneficios de la riqueza que han contribuido a generar y de los costos asociados a crisis económicas o procesos de ajuste. Pero la legitimidad y eficacia de los sindicatos está crecientemente supeditada a su capacidad de representar a una fuerza de trabajo heterogénea y contribuir a la lucha contra la exclusión social y formas abusivas de trabajo, inclusive sus manifestaciones más abominables como el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

Por otro lado, una mayor atención a las circunstancias y problemas específicos de un contingente de trabajadores tan heterogéneo y de las mujeres, en particular, permite al movimiento sindical comprender mejor las nuevas y viejas formas de segmentación del mercado del trabajo en base al género, la raza y la etnia en el actual contexto de cambios estructurales en el modelo productivo (Abramo, 2001) y que afectan, aunque con intensidades diferentes, a los trabajadores de ambos sexos.

El pleno y libre desarrollo del potencial humano, que se derivan de la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, contribuye a mejoras en la productividad laboral, y por ende al crecimiento económico, a una mayor paz social y una mayor estabilidad política. Por otro lado, la certeza de saberse reconocidos por sus propios méritos y esfuerzos y de poder elegir libremente una ocupación y una trayectoria personal, en función de sus propias aspiraciones y capacidades, y no sobre la base de expectativas y presiones sociales respecto al tipo de trabajo considerado socialmente aceptable para ciertos grupos o individuos, es importante también para combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

El vínculo entre pobreza, restricciones en cuanto al tipo y la calidad de los empleos disponibles para las mujeres o que éstas están dispuestas a aceptar, ante la necesidad de reconciliar múltiples demandas sobre el empleo de su tiempo, ha sido ampliamente documentado. Asimismo, se ha demostrado empíricamente el nexo entre pobreza, restricciones o barreras a la mujer en materia de empleo u ocupación y el trabajo infantil. Las discriminaciones en el trabajo, así como en otras esferas, explica también la mayor vulnerabilidad de mujeres y de niños de ambos géneros respecto a los hombres a convertirse en víctimas de prácticas de trabajo forzoso, cuando emigran de forma ilegal (OIT, 2001).

La interdependencia e indivisibilidad de los principios y derechos fundamentales en el trabajo plantea desafíos considerables a las modalidades de operación de la OIT que se han tradicionalmente caracterizado por un sesgo sectorial. Sin embargo, la introducción en el año 2000 del concepto de “trabajo decente”¹⁰ como noción que sintetiza el

¹⁰ El término “trabajo decente” alude a trabajo productivo, realizado en condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad humana, disponible para todo el que desee o necesite trabajar, sin distinciones de género. La generación de trabajo decente descansa en el logro de cuatro objetivos estratégicos. Estos incluyen: el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la creación de empleo productivo para hombres y mujeres, el mejoramiento de la eficacia y el alcance de la protección social y el fortalecimiento del diálogo social y el tripartismo. Su traducción en la práctica requiere de intervenciones que midan y ataquen de manera simultánea los déficits en cada uno de estos ámbitos. Para mayores detalles véase OIT 2001: *Reducing the Decent Work Deficit: A global challenge*, International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001.

mandato y los valores guía de la OIT, que ha orientado la reciente reestructuración de la oficina y sus programas técnicos, apunta hacia una superación de un enfoque sectorial, la transversalización de ciertos temas y una mayor integración de las políticas sociales y económicas.

Es en este esfuerzo de creación de sinergias entre los principios y derechos fundamentales y entre éstos y las otras preocupaciones de la OIT, como el fortalecimiento del diálogo social, que se ubican recientes iniciativas de la OIT dirigidas a comprender el nexo entre negociación colectiva, igualdad, productividad, democracia industrial y fortalecimiento del poder de negociación del movimiento sindical. El objetivo último de estas iniciativas, que combinan la investigación-acción con actividades de sensibilización y formación de cuadros sindicales, es mostrar que la eliminación de prácticas discriminatorias en el acceso al empleo y la ocupación, la formación profesional y las condiciones de trabajo es clave para alcanzar la equidad y una democracia real en el mundo del trabajo y para aumentar la competitividad empresarial y nacional.

Otro propósito es destacar el rol crucial que la negociación colectiva puede jugar en la construcción y consolidación de un ambiente de trabajo igualitario y hacer hincapié en cómo un proceso de negociación atento a los intereses y demandas de una fuerza laboral heterogénea, desde el punto de vista del género, la raza o la religión, refuerza la institución de la negociación colectiva.

Otro “efecto” de la Declaración ha sido el creciente interés de la OIT por cimentar el llamado al respeto de los referidos principios y derechos fundamentales no solamente sobre bases morales, sino utilizando también argumentos de oportunidad económica. Esto implica probar de forma empírica las repercusiones positivas o, por lo menos, la ausencia de efectos negativos, sobre la productividad y el crecimiento económico que se derivan de la traducción en la práctica de los referidos principios y derechos. Se trata de un desafío mayor, sobre todo desde el punto de vista metodológico, pero necesario, especialmente si se considera que diversos países en vías de desarrollo siguen considerando a la Declaración como un instrumento que persigue fines proteccionistas.

Es común escuchar reservas acerca de la viabilidad económica de medidas de lucha contra la discriminación en el trabajo, debido a los supuestos costos asociados a su aplicación. Este argumento constituye un obstáculo para lograr avances en materia de igualdad que adquiere un peso mayor cuando la coyuntura económica se deteriora. Esto, por otro lado, denota el rol marginal que se atribuye al tema de la igualdad para los fines de lograr mayores niveles de productividad y de competitividad.

Es indudable que, en algunas instancias, la introducción de ciertas medidas, por ejemplo aquellas encaminadas a eliminar las inequidades en materia de remuneración, pueden conllevar un aumento importante de los costos de producción de una empresa, sobre todo si el personal femenino es cuantitativamente significativo. Además los beneficios para la empresa que se derivan de dichas medidas, en términos de menores tasas de ausentismo y de rotación del personal o menores costos asociados a un número más reducido de casos de litigio o un mayor compromiso de la trabajadora con el trabajo, no serían inmediatos. Por consiguiente se produce una situación en la que, por lo menos a corto plazo, los “costos” asociados a la introducción de medidas correctoras de las diferencias llegarían a superar los beneficios potenciales correspondientes.

Lo anterior apunta a la necesidad de redefinir los conceptos de costo y beneficio en un sentido más amplio que no considere únicamente los costos monetarios, sino también

costos de otra índole, y a analizarlos y compararlos en una perspectiva temporal y de más largo aliento. Por ejemplo, una caída drástica en la tasa de natalidad que sea producto, entre otros factores, de un mercado del trabajo y de prácticas laborales que, en un contexto de incremento significativo y constante de la tasa de participación laboral femenina, penalizan la maternidad, representa un costo no sólo para la mujer que renuncia a ella, sino para la sociedad en su conjunto, al reducir el contingente futuro de trabajadores activos que contribuirán al pago de las jubilaciones de los trabajadores de hoy.

A menudo, la percepción de la magnitud de los costos además no guarda ninguna vinculación con los costos reales. Un proyecto de investigación recientemente concluido en países seleccionados de América Latina derrumbó un mito fuertemente arraigado en el mundo empresarial según el cual las mujeres serían más caras que los hombres. Este supuesto costo adicional justificaría, por un lado, remuneraciones inferiores para las mujeres respecto a las que reciben los hombres(según esta óptica, pagos desiguales para trabajo similar o de igual valor no configuraría una práctica discriminatoria, sino compensatoria) y, por otro lado, obstaculizaría la contratación de madres potenciales o actuales así como posibles avances de carrera. La clara preferencia por mujeres jóvenes y sin hijos manifestada por las empresas manufactureras de exportación que operan en la maquila o zonas francas son un indicador del costo adicional asociado a la maternidad. El proyecto en cuestión demostró que el costo para un empleador de contratar a una mujer es sumamente limitado al punto de poderse considerar marginal, ya que el pago de las prestaciones de maternidad recae sobre la caja del Seguro Social o las recaudaciones fiscales.

Finalmente, el Informe Global sobre la eliminación del principio de la discriminación en el empleo y la ocupación, que se publicará en 2003, proporcionará una oportunidad para analizar las mutaciones en la magnitud y manifestaciones de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, como consecuencia de las adaptaciones del mercado del trabajo a los desafíos de una economía crecientemente integrada, a un Estado siempre menos intervencionista, con una capacidad menguante de incidir en el rumbo de las políticas económicas nacionales y que de proveedor de bienestar se convierte en garante de la competitividad nacional, a la erosión del poder de convocatoria y de legitimidad social de las organizaciones de trabajadores y empleadores, y la emergencia de poderosos actores privados que actúan a escala global. El informe permitirá a los constituyentes de la OIT re-examinar y re-orientar, si fuera necesario, las actividades de cooperación técnica, de investigación y asesoramiento en materia de políticas encaminadas a combatir la discriminación de género, *inter alia*, con miras a reforzar su eficacia y pertinencia ante los desafíos actuales.

4. CONCLUSIONES

La década pasada se ha caracterizado por la existencia de un consenso internacional sobre los derechos humanos como instrumentos y objetivos para alcanzar un desarrollo equitativo y durable. Entre éstos, los derechos de las mujeres quedan firmemente establecidos y reconocidos como parte integrante de los primeros y como elemento imprescindible de una agenda de transformación social y económica. Las Conferencias Internacionales de Naciones Unidas celebradas en los años noventa han buscado pasar de la mera enunciación de buenas intenciones, en relación con la eliminación de las disparidades entre hombres y mujeres, a compromisos más firmes, sentando metas precisas y estableciendo plazos para

alcanzarlas. La OIT ha contribuido de manera significativa a este proceso, codificando los derechos de las mujeres trabajadoras y evidenciando la importancia estratégica que el reconocimiento y justa valoración del valor económico de la mujer tienen para eliminar las barreras y desventajas que las mujeres padecen también en la esfera política, comunitaria y en el hogar. El debate en seno a la OIT sobre la oportunidad y viabilidad social y económica de modificar y enriquecer el corpus normativo de la OIT, con miras a garantizar una protección más efectiva de la mujer trabajadora contra prácticas discriminatorias e impulsar su igualdad con los hombres en los derechos y los resultados económicos, ha sido influenciado por las discusiones correspondientes en el derecho internacional y la agenda de desarrollo internacional y nacional. La adopción, en 1998, de la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, como parte de un esfuerzo mayor de redefinición de la función normativa de la OIT encaminada a fortalecer su capacidad de respuesta a los desafíos planteados por la globalización y la polarización del mercado del trabajo, abre nuevas oportunidades para reforzar el compromiso de la organización con la promoción de la igualdad y dignidad de hombres y mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMO, L.: “Negociación colectiva y equidad de género en América Latina: Nuevos desafíos para la acción sindical”, en cuadernos del CENDES, La negociación y la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en América Latina, Año 18, Segunda época. Caracas, mayo – agosto 2001.
- BABDAM, O; MCKNIGHT, D.: “The International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination”, in Askin, K; Koeing, D. (eds.) *Women and International Human Rights Law*, vol. 2, (Trasnational Publishers, Inc.), N. Y. 2000, pp. 283-300.
- BINSTOCK, H.: Hacia la igualdad de la mujer avances legales desde la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEPAL, serie mujer y desarrollo, Naciones Unidas, agosto de 1998, Santiago de Chile 1998.
- CEPAL: El desafío de la equidad de género y los derechos humanos en los albores del siglo XXI, Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, 2000,
- CEPAL, diciembre de 1999. CEPAL, Informe de la Reunión de Expertas sobre racismo y género, Santiago de Chile, 4 y 5 de junio de 2001, Santiago de Chile, noviembre de 2001.
- CHEN M., SEBSTAD J Y O’CONNELL L., “Counting the invisible workforce: the case of home-based workers”, en *World Development*, vol.27, núm.3, 1999, pp. 603-610.
- GHAL, Y.: *Human Rights and Social Development – Toward Democratization and Social Justice*, (UNRISD, October 2001).
- HEPPLE, B.: *Work, Empowerment and Equality*, IILS, Geneva, 2000.
- HEWITT, C.; MINUJIN, A. (eds.): *Globalisation and Human Rights*, UNICEF, 2000.
- ILO: *Women Workers: Protection of Equality?*, 6 Conditions of Work Digest 2 , Geneva, ILO, 1987.
- : *Modular Package on Gender, Poverty and Employment*. Readers’ kit, Geneva, ILO, 2000.
- : ILO, *Decent work for Women*. An ILO Proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action, Geneva, 2000.
- NUSSBAUM, M.: *Women and Equality: The Capabilities approach in* (Loutfi, ed.) *Women, Gender and Work*, ILO, Geneva 2001 pp. 45-65.
- OIT (1988): *Igualdad en el empleo y la ocupación: Estudio general de la CEACR* (núm. 111) y *Recomendaciones (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y profesión)*, 1958, Conferencia Internacional del Trabajo, 75.a reunión, Ginebra 1988, Informe III (Parte 4B).
- OIT (1999): *Panorama Laboral de América Latina* núm. 6, OIT, Lima.
- OIT (2000): *Su voz en el trabajo*, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo 88.a reunión, 2000.
- OIT (2001a): *Trabajo nocturno de las mujeres en la industria: Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), al Convenio, (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 42), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y al Protocolo, 1990*

- relativo al Convenio (revisado sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.a reunión, Ginebra 2001, Informe III (Parte 1B).*
- OIT (2001b): *Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Parte I Introducción de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT a la compilación de memorias anuales, marzo de 2001, GB.208/3/1, 280.a reunión.
- OIT (2001c): *Alto al trabajo forzoso*: Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo 89.a reunión.
- PLANT, R.: *Human Rights, Decent work and the role of Labour Standards in International Development Policies*; A concept paper on rights-based thinking, as applied to the ILO's standard-setting activities "Paper commissioned by the ILO's Development Policies and Programmes Department" (Geneva 1999).
- POLITAKIS, G.: "Trabajo nocturno de las mujeres en la industria", en *Las Normas internacionales del trabajo: Un enfoque global*, 75^a aniversario de la CEACR, (OIT 2001), Págs. 345-366.
- RODGERS, G.: "Decent work as a development objective", V.V. Giri Memorial Lecture delivered at the 42nd Annual Meeting of the Indian Society of Labour Economics, Jabalpur, Madhya Pradesh, December 10, 2000, and published in the Indian Journal of Labour Economics, Vol. 44, No.1, January-March 2001, pp.15-26.
- THOMAS, C; HORII, Y: "Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación" en *Las Normas internacionales del trabajo: Un enfoque global*, 75^a aniversario de la CEACR, (OIT 2001), Págs. 83-108.
- TREBILCOCK, A.: "ILO Conventions and Women Workers" in Hewitt, C.; Minujin, A. (eds.), in Askin, K; Koeing, D. (eds.) *Women and International Human Rights Law*, vol. 2, (Transnational Publishers, Inc.), N. Y. 2000, 301-318.
- TREBILCOCK, A.: "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento", en *Las Normas internacionales del trabajo: Un enfoque global*, 75^a aniversario de la CEACR, (OIT 2001), Págs. 17-27.
- TOMEI, M.: *El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa*, OIT 1999, Ginebra.
- UNIFEM: *Progress of the World's Women* (Biennial report, 2000), New York, USA, 2000.
- VALENZUELA M.E. Y REINECKE G (editores): *¿Más y mejores empleos para las Mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, OIT 2000.
- VAN DER MEULEN, Y: *Protecting Women and Promoting Equality in the Labour Market: Theory and Evidence*, Policy Research Report on Gender and Development, World Bank, Working paper series, No. 6, November 1999.