

Iniciativa de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo: Un paso decisivo a la igualdad de género, en busca de un mejor futuro del trabajo para todos

Fernando García Granara

Especialista en Legislación Laboral y Diálogo Social

Oficina de OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

Encuentro de la Red de Consejos Económicos y Sociales de América Latina y el Caribe

Willemstad, Curazao, 19-21 de febrero de 2019



El reto de la equidad

”lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que:

— asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;

— posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;

— permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos, y

— promueva la inversión en la economía del cuidado; “

DECLARACIÓN DEL CENTENARIO DE LA OIT PARA EL FUTURO DEL TRABAJO (CIT 100, 21 junio 2019)

La Declaración llama a un programa transformador para la equidad:

¿CÓMO?

- Legislación y normativa
- Políticas y programas públicos
- Institucionalidad
- Negociación tripartita
- Negociación colectiva
- Medidas voluntarias a nivel de empresa

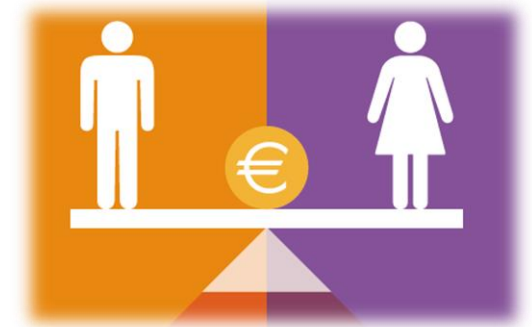
Negociar para la equidad: negociación colectiva

- Igualdad salarial
- Balance trabajo y familia
- Acoso y violencia de genero en el mundo del trabajo



Igualdad salarial

- Selección y reclutamiento – estableciendo descripciones neutrales, promoviendo participación mujeres en ocupaciones no tradicionales
- Revisión de los puestos de trabajo sesgo de genero
- Aumento de salarios para empleadas



Balance trabajo y familia

- Licencias maternidad y paternidad
- Cuidado de adultos mayores
- Horas de trabajo
- Flexibilidad



Economía y empleos del cuidado

- Protección de la maternidad y de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Educación de primera infancia.
- Tareas domésticas y trabajo infantil.
- Trabajadores domésticos. (y migrante).
- Servicios de atención de salud.



Acoso sexual

- Establecimiento de comités bipartitos
- Procedimientos
- Denuncias, reclamaciones y sanciones
- Fomento de un entorno de trabajo sin acoso



Legislación vs. Negociación colectiva

- No se pueden negociar derechos establecidos en ley
- Cumplimiento
- Procedimientos
- Mas allá de la ley

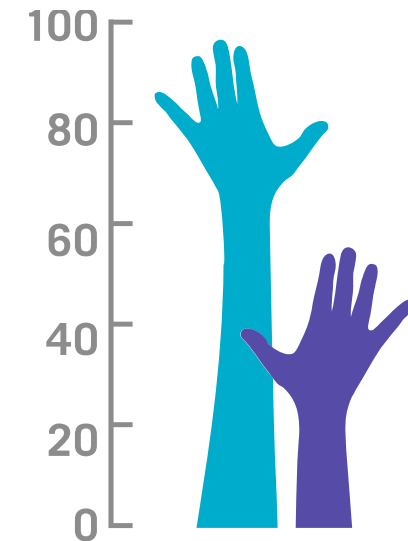
Legislación en apoyo de la negociación colectiva



Diálogo social– instituciones tripartitas– participación de las mujeres e inclusión de temas de interés

Temas a discutir:

- Equidad Salarios
- Legislación
- Programas equidad
- Políticas publicas





Organización
Internacional
del Trabajo



WORLD
ECONOMIC
FORUM



GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
PANAMÁ



INICIATIVA
DE **PARIDAD
DE GÉNERO**
PANAMÁ

**ALIANZA
PÚBLICO-PRIVADA PARA
CERRAR LAS BRECHAS
ECONÓMICAS DE GÉNERO**

PARTICIPACIÓN
IGUAL DAD SALARIAL
PARTICIPACION PUESTOS LIDERAZGO

Negociar con equidad

- Representación en las instituciones
- Liderazgo



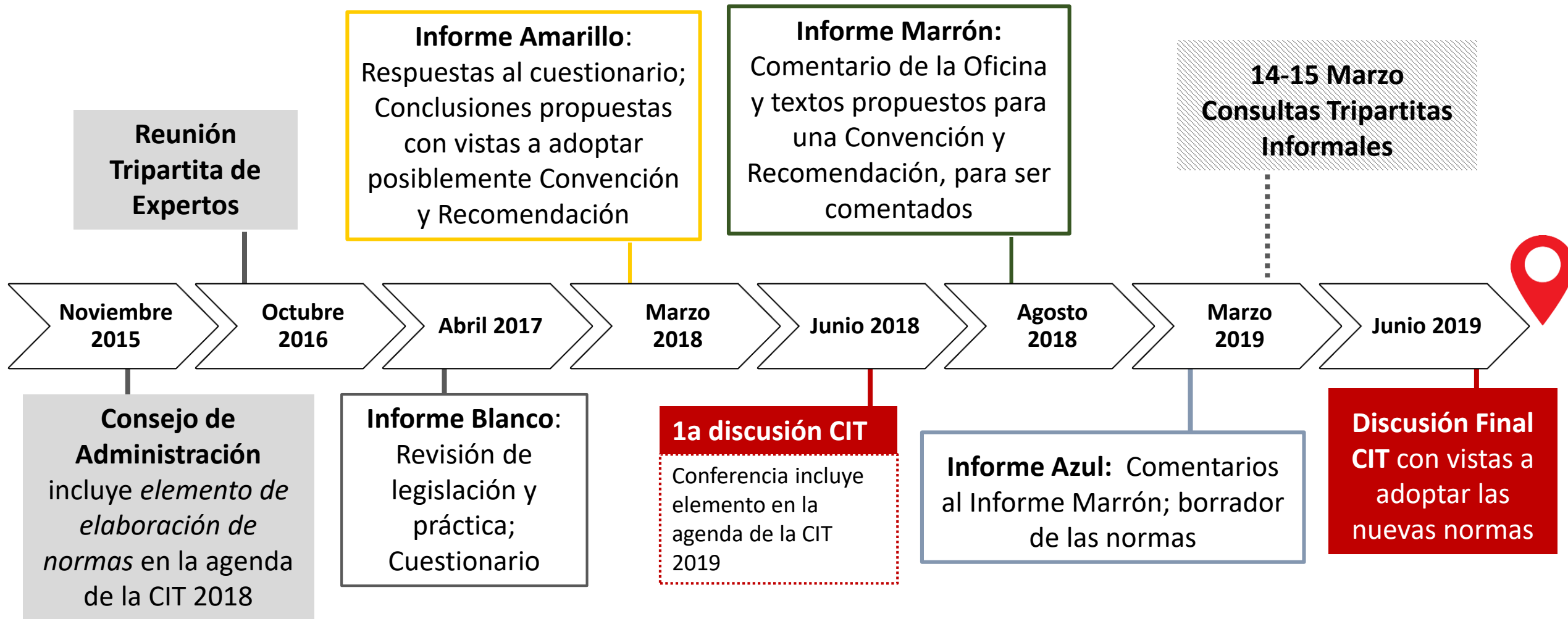
**Un mandato global:
Acabar con la violencia y el acoso
en el mundo del trabajo**

**Convenio núm.190 y
Recomendación núm.206 de la OIT**



**El momento de adopción del C.190 y la R.206 en la Conferencia Internacional del Trabajo
21 Junio 2019**

El proceso para establecer normas de la OIT



Un llamado global a la acción

El 21 de Junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (núm.190) y la Recomendación que lo acompaña (núm.206).

Votos para la adopción del
Convenio núm.190:

A favor: **439**

En contra: **7**

Abstención: **30**

Votos para la adopción de la
Recomendación núm.206 :

A favor: **397**

En contra: **12**

Abstención: **44**

CONVENIO núm.190 y RECOMENDACIÓN núm. 206

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 son normas internacionales del trabajo

- **El Convenio** es un tratado internacional vinculante, que genera obligaciones para los Estados que lo ratifiquen.
- **La Recomendación** proporciona orientación sobre la implementación del Convenio

CONVENIO núm.190 y RECOMENDACIÓN núm. 206

El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso incluidos la violencia y el acoso por razón de género

Oportunidad histórica de conformar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto

Por qué son necesarios los instrumentos?

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo...

...son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son **inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.**

...pueden constituir una violación o un abuso de los **derechos humanos**

...afectan a la **salud** de las personas, a su **dignidad**, y a su **entorno familiar y social.**

...pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, **accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.**

...son incompatibles con la promoción de **empresas sostenibles** y afectan negativamente a las **relaciones en el lugar de trabajo, la reputación de las empresas y la productividad.**

Qué innovaciones hay en los instrumentos?

- El Convenio y la Recomendación son **las primeras normas internacionales** sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.
 - El Convenio es una **norma innovadora y prospectiva** que toma en cuenta:
 - la **naturaleza evolutiva del trabajo**
 - los **elementos subyacentes** de la violencia y el acoso
 - Las normas marcan el **inicio del siguiente centenario** de la OIT.



Principios fundamentales

- ❖ Respetar, promover y asegurar el disfrute del **derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso**
- ❖ Adoptar un enfoque **inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género**
- ❖ Reconocer **las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores**, con la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades
- ❖ Respetar, promover y llevar a efecto los **principios fundamentales en el trabajo** y fomentar **el trabajo decente**
- ❖ **Garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad** que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso

Principios fundamentales

Adoptar un enfoque
INCLUSIVO, INTEGRADO Y QUE TENGA EN CUENTA LAS CONSIDERACIONES DE GÉNERO

Proteger a aquellos en todos los sectores, en la economía formal e informal, y en áreas urbanas y rurales

Tratar la violencia y el acoso en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal

Tratar la discriminación, el abuso de relaciones de poder y las normas de género que fomentan la violencia y el acoso

*Garantizar la accesibilidad de la información, las herramientas y la formación

QUÉ SE TRATA?

Violencia y acoso:

un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, **e incluye la violencia y el acoso por razón de género**

Las definiciones en la legislación nacional pueden incluir un concepto único o conceptos separados

QUÉ SE TRATA?

Violencia y acoso por razón de género:

la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, **e incluye el acoso sexual**

- *La violencia por razón de género afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas*
- *Abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo*

A QUIÉN IMPLICA?

El Convenio se aplica a **todos los sectores**, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales

El Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo:

- trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales
- personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual
- personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices
- trabajadores despedidos
- voluntarios
- personas en busca de empleo y postulantes a un empleo
- individuos que ejercen la
- autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador

El Convenio requiere a los Miembros tomar en cuenta, cuando proceda, la violencia y el acoso que impliquen a **terceros**, cuando adoptan un enfoque inclusive, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género

CUÁNDO Y DÓNDE OCURRE?

Violencia y acoso en el mundo del trabajo

Ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- El lugar de trabajo
- Espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- Lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come
- Instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios
- Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- Comunicaciones relacionadas con el trabajo
- Alojamiento proporcionado por el empleador
- Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

CÓMO SE TRATA?

- 1 PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN**
- 2 CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN**
- 3 ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN**



HOW IS IT ADDRESSED?

**PREVENCIÓN
Y
PROTECCIÓN**
(Art. 7-9 C. 190 y
Art. 6-13 R. 206)

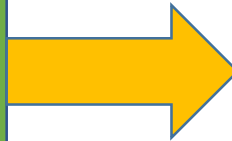


- Definición y prohibición (Art. 7)
- Identificar grupos, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso (Art. 8; see also Art. 9, 10, 11 and 13 R206)
- Prevenir (Art. 9, and Art. 8 R206)
 - Adoptar política del lugar de trabajo
 - Introducir violencia y acoso en SST y en la evaluación de riesgos
 - Proporcionar información y capacitación



HOW IS IT ADDRESSED?

**CONTROL DE LA
APLICACIÓN Y
VÍAS DE
RECURSO Y
REPARACIÓN**
(Art. 10 C. 190 y Art.
14-22 R. 206)



- Mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos
- Vías de recurso y reparación
- Asistencia y protección contra las represalias
- Derecho del trabajador de alejarse de una situación de trabajo en caso de peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad
- Confidencialidad
- Facultar a la inspección del trabajo y a otras autoridades
- Sanciones y asesoramiento



HOW IS IT ADDRESSED?

**ORIENTACIÓN
Y FORMACIÓN**
(Art. 11 C. 190 y Art.
23 R. 206)



- Tratar violencia y acoso en políticas pertinentes
- Sensibilizar
- Planes de estudios y materiales didácticos que tengan en cuenta la perspectiva de género
- Proporcionar orientaciones, recursos y formación a empleadores, trabajadores y autoridades competentes (jueces, inspectores del trabajo, etc.)

VIOLENCIA DOMÉSTICA

La violencia doméstica tiene un impacto en el mundo del trabajo:



Las normas requieren a los Miembros:

*Convenio
núm. 190*

- **Reconocer sus efectos**
- En la medida en que sea razonable y factible, **mitigar su impacto**

*Recomendación
núm. 206*

- Licencia para las víctimas
- Modalidades de trabajo flexibles
- Protección temporal contra el despido
- Incluir la violencia doméstica en la evaluación de riesgos
- Sensibilización

CONVENIO núm.190: PRÓXIMOS PASOS

- Todos los Miembros deben **someter el Convenio a la autoridad nacional competente**
 - El Convenio **entrará en vigor para cada Miembro** 12 meses después de la fecha de registro de su ratificación
 - Los Estados que ratifiquen el Convenio deberán presentar regularmente una memoria, que será revisada por el **Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT**

El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas