

## Derechos laborales de las mujeres: promesas incumplidas

30 Mar 2012

España, Madrid, 30/03/2012 – Las reformas laborales que aprueban los países europeos para enfrentarse a la crisis del capitalismo frenan los avances que habían logrado las mujeres en cuanto a igualdad económica y laboral. Las grandes perjudicadas somos una vez más las mujeres, quienes vemos incumplidas convenciones, convenios y recomendaciones. A continuación recogemos algunas de esas promesas incumplidas.



*Texto: Elena Laporta / Diseño: Francisco Gatica – [Femicidio.net](https://femicidio.net) [1] – 30/03/2012*

### 1. Artículo 11 de la CEDAW referido al empleo.

Uno de los instrumentos más importantes que existen a nivel internacional en relación con los Derechos Humanos de las mujeres es la conocida como [CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer](#) [2], adoptada por Naciones Unidas en 1979. Este tratado internacional gira en torno a la discriminación contra las mujeres.

Una de las discriminaciones que padecen a diario las mujeres es precisamente la laboral, a la que la CEDAW hace referencia en el artículo 11.

**Artículo 11.1.** -“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b) ***El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;***
- c) *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*
- d) ***El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;***

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

**11.2.-** “A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) **Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;**

b) **Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;**

c) **Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;**

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

**11.3.-** “La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”.

Otras [recomendaciones generales](#) [3] adoptadas por la CEDAW se refieren también al empleo femenino: la recomendación 16 (sobre mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas), la 17 (sobre medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto), la 19 (en el marco de la violencia contra la mujer analiza el hostigamiento sexual en el trabajo) y la 24 (trata la salud de la mujer particularmente en el ámbito laboral).

## 2. Convenios 100, 111, 156 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo.

La OIT es, como dice en su [página web](#) [4], “la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo”. De hecho, tiene un sistema de normas internacionales del trabajo cuyo objetivo es [“la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos”](#) [5].

Una de esas normas son precisamente los [convenios](#) [6], que tienen naturaleza de tratado internacional, y de los cuales nos interesan cuatro por referirse expresamente a las mujeres en el ámbito laboral.

Reproducimos algunos extractos de estos convenios:

- **Convenio 100:** persigue lograr que hombres y mujeres tengan el mismo salario por realizar el mismo trabajo.

“Todo Miembro deberá (...) promover y (...) garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

- **Convenio 111:** trata de luchar contra la discriminación en el empleo y señala que:



*“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una **política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto**”.*

Además, *“todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:*

*a) Tratar de obtener la **cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política.***

*b) Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política.*

*c) Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política.*

*d) Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos”.*

- **Convenio 156:** pretende proteger a quienes tienen responsabilidades familiares para que no sean discriminados en el empleo. Es importante tener en cuenta que estas personas son mayoritariamente mujeres.

*“Con miras a crear igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.*

- **Convenio 183:** aspira a luchar contra las discriminaciones que sufren las mujeres trabajadoras que están embarazadas o que han tenido hijos recientemente.

*“Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia (prevista en el Convenio), o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias a la lactancia incumbirá al empleador”.*

### 3. En el ámbito europeo destaca la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

A principios de 2010, tras la adopción por la Comisión de la [Carta de la Mujer](#) [7], dirigida a fomentar la igualdad entre los sexos, se aprueba la [“Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres](#) [8]”. En la introducción del texto se dice que:

*“(…) en muchos ámbitos persisten disparidades entre hombres y mujeres, y las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. La maternidad limita las tasas de empleo femenino, y en el hogar las mujeres siguen trabajando más horas, sin salario, que los hombres. Las desigualdades entre mujeres y hombres violan derechos fundamentales. Además, imponen una pesada carga a la economía y suponen un despilfarro de talentos. Por otra parte, promover una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales para lograr los objetivos de Europa 2020, es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz”.*

Lo que hace esta estrategia es definir acciones que realizará la Comisión a partir de 5 objetivos fijados en la Carta de la Mujer, que son: la igual independencia económica; salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; igualdad en toma de decisiones; dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; e igualdad en la acción exterior.



Como dice la Estrategia, “las acciones propuestas siguen el doble enfoque consistente en integrar la perspectiva de género en todas las políticas y definir al mismo tiempo medidas específicas”.

El problema reside en que las buenas intenciones de la Comisión no siempre son asumidas por los Estados, que tampoco cumplen con la normativa internacional existente sobre esta materia.

Para conocer más sobre la legislación europea en esta materia pincha [aquí](#) [9].

En definitiva, podemos decir que existen normas y estrategias que específicamente están encaminadas a empoderar a las mujeres en el ámbito laboral. Sin embargo, no existe voluntad política para cumplirlas.

Países: [Global](#) [10]





**AVISO  
LEGAL**



**CONTACTO**

**URL de origen:** <https://femicidio.net/articulo/derechos-laborales-de-las-mujeres-promesas-incumplidas>

## Enlaces

- [1] <http://www.femicidio.net>
- [2] <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- [3] <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>
- [4] <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- [5] <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--es/index.htm>
- [6] <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- [7] [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/em0033\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0033_es.htm)
- [8] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:ES:PDF>
- [9] [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/index\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm)
- [10] <https://femicidio.net/taxonomy/term/31>