



CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

MEMORIAS SOBRE LOS CONVENIOS NO RATIFICADOS Y LAS RECOMENDACIONES *(artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo)*

FORMULARIO DE MEMORIA PARA LOS INSTRUMENTOS SIGUIENTES:

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

**Recomendación sobre los trabajadores
con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)**

Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la adopción, por la Conferencia, de convenios y de recomendaciones, así como a las obligaciones que de ello se derivan para los Miembros de la Organización. El tenor de las disposiciones pertinentes de los párrafos 5, 6 y 7 de dicho artículo es el siguiente:

5. En el caso de un convenio:

[...]

- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

6. En el caso de una recomendación:

[...]

- d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el Gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el Gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el Gobierno federal:

[...]

- iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;
- v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

De conformidad con estas disposiciones, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha examinado y aprobado el siguiente formulario de memoria, que se ha preparado con el objeto de facilitar la comunicación uniforme de los datos solicitados.

Memoria

que remitirá a más tardar el 28 de febrero de 2022, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno de _____, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a las cuestiones sobre las que versan los instrumentos a que se hace referencia en el siguiente cuestionario.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores podrán enviar comentarios a más tardar el 30 de junio de 2022.

Contexto y alcance de las preguntas

En su 337.^a reunión, celebrada en octubre-noviembre de 2019, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que elaborara, con miras a su examen en su 338.^a reunión (marzo de 2020), el formulario de memoria en virtud del artículo 19 acerca de seis instrumentos: el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, así como el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000, en relación con el Estudio General que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) deberá preparar en 2021, para que la Comisión de Aplicación de Normas lo examine en 2022. En mayo de 2020, el Consejo de Administración decidió de aplazar un año la presentación de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT. A raíz de esta decisión, la Comisión de Expertos elaborará el Estudio General en 2022 para su examen por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2023.

Durante la discusión, el Consejo de Administración señaló que el Estudio General contribuirá a que se reflexione sobre la mejor forma de lograr la igualdad de género en el trabajo, de conformidad con el compromiso contraído por la OIT a ese respecto, expresado en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

El Estudio General ofrecerá una visión completa de la legislación y las políticas nacionales en vigor de los Estados Miembros de la OIT con respecto a los seis instrumentos (parte I). Además, servirá para que se comprenda mejor el modo en que los derechos específicos relativos al trabajo y el empleo enunciados en los seis instrumentos objeto de examen constituyen factores que propician el logro de la igualdad de género (parte II). También destacará la importancia que revisten la sensibilización acerca de los principios consagrados en esos seis instrumentos y el establecimiento de mecanismos de seguimiento y control del cumplimiento apropiados para garantizar la aplicación efectiva de esos principios (parte III). Por otra parte, el Estudio General contribuirá a que se comprendan mejor las disposiciones, tanto en la legislación como en la práctica, de los instrumentos considerados, así como los retos y las oportunidades que plantea su aplicación, y alentará el intercambio de experiencias y de buenas prácticas entre los Estados Miembros.

El presente cuestionario ha sido preparado a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y su seguimiento. Se ha tenido en cuenta el hecho de que «[e]n el marco de este seguimiento se procura hacer el mejor uso posible de todos los medios de acción disponibles en virtud de la Constitución de la OIT para cumplir su mandato. Algunas de las medidas destinadas a prestar asistencia a los Miembros podrían entrañar cierta adaptación de las modalidades de aplicación existentes con arreglo al artículo 19, párrafos 5, e), y 6, d), de la Constitución de la OIT, sin incrementar las obligaciones de presentación de informes de los Estados Miembros». Por ejemplo, al reagrupar y examinar los instrumentos relativos a un objetivo estratégico específico, los estudios generales pueden ofrecer un panorama general de la legislación y la práctica en los Estados Miembros de la OIT con respecto a ciertos instrumentos y proporcionar a las discusiones recurrentes información pertinente sobre las tendencias y las prácticas en relación con un objetivo estratégico concreto.

Por último, el Estudio General permitirá a los Estados Miembros de la OIT evaluar la contribución de esos instrumentos al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a través de la consecución de diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 1 (fin de la pobreza), el 3 (salud y bienestar), el 5 (igualdad de género) y el 8 (trabajo decente y crecimiento económico). También contribuirá a la preparación de la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que la Conferencia celebrará en 2024 y, en función de la fecha que el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) elija para examinar los instrumentos relativos a la protección de la maternidad, podría contribuir a la preparación de la discusión del Grupo o bien a darle seguimiento.

Las preguntas del formulario que figuran a continuación se refieren a cuestiones tratadas en los Convenios núms. 111, 156, 183 y las Recomendaciones núms. 111, 165 y 191.

A fin de responder a la petición que el Consejo de Administración formuló en la reunión de noviembre de 2019 de que el cuestionario fuera específico, breve y concreto, el número de preguntas se ha limitado a 32. Por tanto, no se plantean preguntas con respecto a cada uno de los instrumentos o de los artículos, sino que estas se centran en los temas comunes que abordan los diferentes instrumentos, identificando, en cada caso, las disposiciones de los instrumentos a los que se refieren. Además, teniendo en cuenta que la igualdad de género y la protección de la maternidad son componentes esenciales de las políticas transformadoras preconizadas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y contribuyen al logro de varios ODS, en particular, el 5 (igualdad de género) y el 8 (trabajo decente y crecimiento económico), también se ha incluido una pregunta sobre los ODS y la iniciativa Beijing+25¹.

Cuando proceda, facilite una referencia específica (enlaces web) o incluya información sobre las disposiciones de la legislación, los reglamentos, los convenios colectivos, las directivas laborales, los laudos arbitrales y las decisiones judiciales, así como copias electrónicas de dicha información.

¹ El año 2020 marcó el vigésimo quinto aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), marcando un paso importante diez años antes de la consecución de los ODS de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Formulario de memoria en virtud del artículo 19 sobre la igualdad de género y la no discriminación, las responsabilidades familiares y la protección de la maternidad

Notas

1. Los Gobiernos de los países que han ratificado uno o varios de los convenios y que todavía deben presentar una memoria en virtud del artículo 22 de la Constitución utilizarán el presente formulario únicamente con respecto a los convenios no ratificados, si los hubiere, y las recomendaciones. No es necesario que repitan la información que ya han facilitado en sus memorias en virtud del artículo 22 sobre los convenios ratificados. *Las preguntas que figuran bajo los apartados «Acción normativa» y «Posibles necesidades en materia de asistencia técnica» se dirigen a todos los Estados Miembros.*

2. Salvo que se definan de otra manera en los instrumentos que abarca el presente formulario, por «legislación nacional» o «disposiciones» deberá entenderse leyes, reglamentos, políticas, convenios colectivos, decisiones judiciales o laudos arbitrales.

3. La expresión «trabajadores con responsabilidades familiares» no deberá entenderse en referencia únicamente a las mujeres.

4. En los casos en que la legislación nacional u otras disposiciones no contemplen las cuestiones abordadas en este cuestionario, deberá suministrar información sobre las prácticas emergentes y las prácticas en vigor.

Parte I. Marco jurídico e institucional sobre la igualdad de género y la no discriminación

Marco nacional sobre la no discriminación y la protección de la maternidad		
1.	<p>Convenio núm. 111 y Recomendación núm. 111</p> <p>Indique qué disposiciones de la legislación y las políticas nacionales buscan prevenir y prohibir la discriminación¹ en el empleo y la ocupación, y especifique:</p> <ul style="list-style-type: none">• si dichas disposiciones y políticas contienen una definición de «discriminación» en la que se enuncien los motivos comprendidos [C.111: art. 1, 1), a) y b); R.111: párr. 1];• si dichas disposiciones y políticas abarcan la discriminación basada en cualquiera de los siguientes motivos: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social [C.111: art. 1, 1), a); R.111: párr. 1];• si la abarcan, de qué manera estas disposiciones y políticas abordan la prevención y la prohibición de la discriminación por razón de sexo, incluido el acoso sexual [C.111: art. 1, 1), a), arts. 2-3; R.111: párrs. 1 y 2, a)-b)];• si dichas disposiciones y políticas abarcan la discriminación basada en motivos adicionales [C.111: art. 1, 1), b)]; <ul style="list-style-type: none">• si la legislación aborda la discriminación basada en alguno de los motivos mencionados anteriormente (por ejemplo, situaciones en las que los trabajadores son objeto de discriminación por motivos de sexo, además de por su ascendencia nacional o su color) [C.111: art. 1, 1), a), arts. 2-3; R.111: párr. 1];• si dichas disposiciones y políticas se aplican a los sectores público y privado y abarcan a todos los trabajadores [C.111: art. 2], y	<p>C.111: arts. 1-3 y 5. R.111: partes I y II. C.156: arts. 1-4, 9 y 11. R.165: párrs. 1 y 2, 6-8, 15-17 y parte VI. C.183: arts. 1, 2 y 9. R.191: párr. 5.</p>

¹ A efectos del presente cuestionario, el término «discriminación» se refiere tanto a la discriminación directa como a la indirecta.

- si las organizaciones de trabajadores y de empleadores participan en la elaboración, la evaluación y la revisión de dichas políticas, y, en caso afirmativo, de qué manera, y la función que cumplen los trabajadores y los empleadores, así como sus respectivas organizaciones, en la aplicación de tales políticas [C.111: art., 3, a)].

Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165

Indique qué disposiciones de la legislación y las políticas nacionales buscan prevenir y prohibir la discriminación en el empleo y la ocupación, y especifique:

- si dichas disposiciones y políticas abarcan la discriminación basada en los siguientes motivos: estado civil, situación familiar y responsabilidades familiares [C.156: arts. 2-3; R.165: párrs. 1-2, 6-8 y 15-16];
- si dichas disposiciones y políticas se aplican a los sectores público y privado y abarcan a todos los trabajadores [C.156: art. 2];
- Indique la definición establecida en su país para las expresiones «hijos a cargo» y «otros miembros de la familia directa que de manera evidente necesiten cuidado o sostén» en el contexto de toda medida adoptada para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares [C.156: art. 1, 3)];
- comprenden medidas de seguridad social, de desgravación fiscal y otras medidas apropiadas que tengan en cuenta la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares (por ejemplo, prestaciones familiares, bonificación de los derechos de pensión correspondientes a los periodos de licencia, consideración de las responsabilidades familiares al determinar las prestaciones de desempleo) [C.156: art. 4, b); R.165: parte VI], e
- indique si las organizaciones de trabajadores y de empleadores participan en la elaboración, la evaluación y la revisión de dichas políticas, y, en caso afirmativo, de qué manera, y la función que cumplen los trabajadores y los empleadores, así como sus respectivas organizaciones, en la aplicación de tales políticas [C.156: art. 11; R.165: párr. 5].

Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191

Indique qué disposiciones de la legislación y las políticas, incluyendo las políticas, prevén la protección de la maternidad:

- indique cuál es la definición establecida en su país para los términos «hijo» y «mujer» en el contexto de la aplicación de medidas de protección de la maternidad [C.183: art. 1];
- especifique cuáles son las categorías de mujeres a las que se aplican dichas medidas; si se han adoptado o previsto adoptar disposiciones o medidas para proteger a las mujeres que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente ² [C.183: art. 2, 1)];
- indique si dichas medidas excluyen a ciertas categorías de trabajadores y los motivos de esa exclusión y si se ha consultado a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores afectados [C.183: arts. 2, 2) y 2, 3)], y

² Véase el artículo 2, 1) del Convenio núm.183. La expresión «Mujeres que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente» puede comprender mujeres que trabajan sin haber firmado un contrato de trabajo por escrito, mujeres en empleos encubiertos, mujeres que hacen trabajo a domicilio, trabajo ocasional, trabajo temporal, y mujeres que trabajan en el ámbito de la economía informal.

	<ul style="list-style-type: none"> • si dichas disposiciones y políticas abarcan la discriminación por motivos de maternidad [C.183: art. 9, 1); R.191: párr. 5]. 	
2.	<p>Convenio núm. 111 y Recomendación núm. 111</p> <p>Indique las leyes o disposiciones que limiten el tipo de trabajo que las personas puedan realizar, que las excluyan de determinadas ocupaciones, o que limiten su acceso al empleo o su continuación en el mismo ³ [C.111: arts. 1 y 5].</p>	C.111: arts. 1 y 5
3.	<p>Convenio núm. 111 y Recomendación núm. 111</p> <p>Indique si se han adoptado medidas especiales para promover la igualdad de oportunidades y de trato a favor de ciertos grupos desfavorecidos (por ejemplo, mujeres y/o trabajadores con responsabilidades familiares) [C.111: art. 5, 2)].</p>	C.111: art. 5, 2)

³ Como, por ejemplo, que se prohíba a las mujeres trabajar de noche, que se requiera la autorización previa del cónyuge para trabajar o que se prohíba la realización de determinados trabajos.

Parte II. Lograr la igualdad de género a través del empleo y los derechos laborales

Igualdad de acceso al empleo y la ocupación		
4.	<p style="background-color: #1a2b5c; color: white; padding: 2px;">Convenio núm. 111 y Recomendación núm. 111</p> <p><i>Igualdad de acceso a la formación</i></p> <p>Indique las medidas legislativas y de otra índole adoptadas para promover el acceso de las niñas y las mujeres a la educación, la formación y la orientación profesional, y proporcione información sobre los programas y políticas en vigor para mejorar el acceso de las mujeres (y los hombres) a una gama más amplia de empleos (por ejemplo, la formación dirigida a las mujeres en sectores que son predominantemente masculinos) [C.111: arts. 1, 3, b) y 3, e); R.111: párrs. 1, 2, b), i)-ii) y 3].</p> <hr style="border: 1px solid #add8e6;"/> <p><i>Garantizar la igualdad de acceso al empleo y la ocupación y la terminación de la relación de trabajo</i></p> <p>Indique las medidas legislativas y de otra índole adoptadas para garantizar que la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, el origen social y la ascendencia nacional, no sean un motivo para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • denegar el empleo [C.111: art. 1; R.111: párrs. 1 y 2, b), i)-ii)]; • denegar ascensos y prestaciones sociales en relación con el empleo [C.111: art. 1; R.111: párr. 2, b), iii)-vi)], y • poner fin a la relación de trabajo [C.111: art. 1]. <p>(Por ejemplo, medidas para prohibir las preguntas personales durante los procesos de entrevista y durante el empleo, medidas sobre la no divulgación de información relativa a las remuneraciones anteriores, etc.).</p> <hr style="border: 1px solid #add8e6;"/>	<p>C.111: arts. 1, 3, b), 3, e) y 5 R.111: párrs. 1, 2 y 3</p>
5.	<p style="background-color: #1a2b5c; color: white; padding: 2px;">Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165</p> <p><i>Garantizar el acceso a la formación</i></p> <p>Proporcione información sobre los servicios disponibles para los trabajadores con responsabilidades familiares en relación con su derecho a la formación profesional, incluidos los servicios de asesoramiento, de información y de colocación y los sistemas de licencia pagada de estudios (especificando si los servicios son gratuitos para los trabajadores) [C.156: arts. 4 y 7; R.165: párrs. 9, a) y 12-15].</p> <hr style="border: 1px solid #add8e6;"/> <p><i>Garantizar la igualdad de acceso al empleo y la ocupación y la terminación de la relación de trabajo</i></p> <p>Indique las medidas legislativas y de otra índole adoptadas para garantizar que el estado civil, la situación familiar y las responsabilidades familiares no sean un motivo para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • denegar el empleo [C.156: art. 3; R.165: párrs. 6-8]; • denegar ascensos y prestaciones sociales en relación con el empleo [C.156: art. 3; R.165: párrs. 6-8 y 15], y • poner fin a la relación de trabajo [C.156: art. 8; R.165: párr. 16]. <hr style="border: 1px solid #add8e6;"/>	<p>C.156: arts. 3, 4, 7 y 8 R.165: párrs. 6-8, 9, a) y 12-16</p>

6.	<p>Convenio núm. 183</p> <p>Garantizar la igualdad de acceso al empleo y la ocupación y la terminación de la relación de trabajo</p> <p>Indique las medidas legislativas y de otra índole adoptadas para garantizar que la maternidad no pueda constituir un motivo directo o indirecto para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • denegar el empleo [C.183: art. 9]; • denegar ascensos y prestaciones sociales en relación con el empleo [C.183: art. 9], y • poner fin a la relación de trabajo [C.183: art. 8, 1)]. <p>(Por ejemplo, medidas para prohibir las pruebas de embarazo obligatorias, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes o cuando puedan presentar un riesgo significativo para la salud de la mujer y del niño.)</p>	C.183: arts. 8, 1) y 9
----	--	------------------------

Licencia		
7.	<p>Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165</p> <p>Licencia otorgada para atender las responsabilidades familiares</p> <p>Indique si los trabajadores tienen derecho a otros tipos de licencia que les permitan atender sus responsabilidades familiares, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • licencia parental [C.156: art. 4; R.165: párr. 22]; • licencia de paternidad, y • licencia en caso de enfermedad de un miembro de la familia [R.165: párr. 23]. <p>Indique, para cada uno de los tipos de licencia: la duración de los periodos de licencia, los requisitos exigidos y la base sobre la cual se concede la licencia, así como otras modalidades de licencia (como la utilización y el reparto de la licencia entre los padres) [R.165: párrs. 22 y 23].</p>	C.156: art. 4 R.165: párrs. 22-23
8.	<p>Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191</p> <p>Licencia relacionada con la maternidad</p> <p>Indique si los trabajadores tienen derecho a los siguientes tipos de licencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • licencia con la finalidad de realizar controles médicos relativos al embarazo [R.191: párr. 6, 6)], y • licencia en caso de enfermedad, complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto [C.183: art. 5], y la licencia de maternidad [C.183: art. 4; R.191: párr. 1]. <p>Especifique la duración de la licencia de maternidad antes y después del parto, y si el periodo de licencia después del parto incluye un periodo de seis semanas de licencia obligatoria (si dicho periodo es inferior a seis semanas, indique si ha sido acordado a nivel nacional por el Gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores) [C.183: art. 4, 4)].</p>	C.183: arts. 4-5 y 11 R.191: párrs. 1, 6, 6) y 10

	<p>Indique si se examina periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad [C.183: art. 11].</p> <p>Tipos de licencia relacionados</p> <p>Indique si los trabajadores tienen derecho a los siguientes tipos de licencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • en caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el periodo de licencia postnatal, ¿se contempla el derecho del padre del niño, si tiene un empleo, a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre? [R.191: párr. 10, 1)]; • en caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el periodo de licencia posterior al parto y si esta no puede ocuparse del hijo, ¿se contempla el derecho del padre, si tiene un empleo, a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el periodo de licencia postnatal concedida a la madre? [R.191: párr. 10, 2)]; • licencia para que los padres adoptivos puedan ocuparse del hijo [R.191: párr. 10, 5)], y • licencia parental [R.191: párr. 10, 3) y 4)]. <p>Indique, para cada uno de los tipos de licencia: la duración de los periodos de licencia, los requisitos exigidos y la base sobre la cual se concede la licencia, así como otras modalidades de licencia (como la utilización y el reparto de la licencia entre los padres) [R.191: párr. 10, 4) y 10, 5)].</p> <p>Asimismo, describa las medidas adoptadas para preservar los derechos en materia de empleo y seguridad social de los trabajadores que toman la licencia y todas las medidas que se hayan adoptado para alentar a los trabajadores y trabajadoras a tomar una licencia de ese tipo.</p>	
--	--	--

Prestaciones		
9.	<p style="background-color: #1a237e; color: white; padding: 2px;">Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165</p> <p>Prestaciones pecuniarias durante la licencia para atender las responsabilidades familiares</p> <p>Indique si, durante los periodos de licencia a que se hace referencia en la pregunta 7 se proporciona a los trabajadores algún tipo de indemnización financiera, prestación pecuniaria u otro tipo de apoyo a los ingresos. Especifique las categorías de trabajadores comprendidos, los requisitos exigidos, y las modalidades de financiación de las respectivas prestaciones proporcionadas [C.156: art. 4, b); R.165: párrs. 27-28].</p>	<p>C.156: art. 4, b) R.165: párrs. 27-28</p>
10.	<p style="background-color: #1a237e; color: white; padding: 2px;">Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191</p> <p>Prestaciones pecuniarias durante la licencia</p> <p>Indique si, durante los periodos de licencia a que se hace referencia en la pregunta 8, se proporciona a las trabajadoras algún tipo de indemnización financiera, prestación</p>	<p>C.183: arts. 6 y 7 R.191: párrs. 2-4</p>

	<p>pecuniaria u otro tipo de apoyo a los ingresos, por alguno de los medios siguientes o por una combinación de varios de ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • seguro social obligatorio; • fondos públicos; • el empleador; • fondos de asistencia social; • desgravación de impuestos y otras medidas fiscales, y • otros medios que determinen la legislación y la práctica nacionales. <p>Especifique en el caso de cada uno de los medios utilizados los requisitos que hay que cumplir para las categorías de trabajadores a los que se aplican incluidos los trabajadores que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente así como el porcentaje de la cotización del impuesto sobre la nómina o de los pagos que corresponde a quienes financian las prestaciones los trabajadores, los empleadores o el Estado y los métodos utilizados para determinar la cuantía o el nivel de las prestaciones pecuniarias y las tasas aplicables [C.183: arts. 6, 1)-6) y 8) y 7].</p> <p>Indique si las cotizaciones debidas en virtud de un seguro social obligatorio o los impuestos sobre la nómina recaudados para financiar las prestaciones de maternidad son abonados conjuntamente por el empleador y los trabajadores o únicamente por el empleador, y en función del número total de personas empleadas, sin distinción de sexo [R.191: párr. 4].</p>	
--	--	--

Reintegración al trabajo		
11.	<p style="background-color: #1a237e; color: white; padding: 2px;">Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165</p> <p><i>Reintegración al trabajo después de otro tipo de licencia otorgada para atender las responsabilidades familiares</i></p> <p>Indique si se han adoptado medidas para garantizar que los trabajadores que toman una licencia parental lo hagan sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él. Especifique si esas medidas se aplican también a los demás tipos de licencia mencionados en la pregunta 7 [C.156: art. 4, <i>b</i>); R.165: párr. 22, 1)].</p> <p>Asimismo, describa las medidas adoptadas para preservar los derechos en materia de empleo y seguridad social de los trabajadores que toman la licencia (por ejemplo, la bonificación de los derechos de pensión correspondientes a los periodos de licencia) [C.156: art. 4, <i>b</i>); R.165: párr. 28].</p>	<p>C.156: art. 4, <i>b</i>) R.165: párrs. 22 y 28</p>
12.	<p style="background-color: #1a237e; color: white; padding: 2px;">Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191</p> <p><i>Reintegración al trabajo después de una licencia de maternidad o de una licencia de adopción</i></p> <p>Indique si se ha adoptado alguna medida de carácter jurídico o de procedimiento para garantizar a las mujeres y a los padres adoptivos, según el caso, el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma</p>	<p>C.183: art. 8, 2) R.191: párrs. 5 y 10, 5)</p>

remuneración, al término de la licencia de maternidad o de la licencia de adopción [C.183: art. 8, 2); R.191: párrs. 5 y 10, 5)].	
---	--

Otras medidas para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares

13.	<p>Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165</p> <p><i>Otras modalidades de trabajo destinadas a conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares</i></p> <p>Indique las medidas adoptadas para garantizar que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares [C.156: art. 4; R.165: párr. 17].</p> <p>A este respecto, indique:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de qué modo las medidas adoptadas permiten reducir la jornada de trabajo y las horas extraordinarias, introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los periodos de descanso y de vacaciones, y tener en cuenta las responsabilidades familiares al organizar el trabajo por turnos y asignar el trabajo nocturno y al trasladar a los trabajadores de una localidad a otra [R.165: párrs. 18-20]; • si esas medidas se aplican a todos los trabajadores con responsabilidades familiares (por ejemplo, los padres biológicos, los padres adoptivos, etc.) [C.156: art. 1]; • de qué modo las medidas adoptadas permiten garantizar que, en la medida de lo posible, las condiciones de empleo, incluida la protección de la seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores temporeros, sean equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y de los trabajadores permanentes, respectivamente (y que, en los casos apropiados, sus derechos se calculen en forma proporcional) [R.165: párr. 21, 1)-2)]; • de qué modo las medidas adoptadas permiten que los trabajadores a tiempo parcial tengan la opción de pasar a ocupar empleos a tiempo completo o de regresar a ellos cuando existan vacantes en esos empleos y cuando hayan desaparecido las circunstancias que hubiesen determinado su asignación a empleos a tiempo parcial [R.165: párr. 21, 3)], y • si esas medidas están previstas en la legislación nacional, los convenios colectivos, los reglamentos de trabajo o en cualquier otro instrumento [C.156: art. 9; R.165: párr. 3]. 	C.156: arts. 1, 4 y 9 R.165: párrs. 3 y 17-21
-----	--	--

14.	<p>Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165</p> <p><i>Servicios (servicios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar, servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio)</i></p> <p>Proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales [C.156: art. 5].</p> <p>En particular, facilite información sobre las medidas previstas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • establecer servicios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar, así como servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio (aportando datos, por ejemplo, sobre el número de servicios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar disponibles en el país, incluidos los servicios e instalaciones que prestan atención a largo plazo a personas con discapacidad y sus familias, su distribución geográfica, su modo de organización y su dotación de personal, los costos que entrañan y los métodos de pago, etc.) [R.165: párrs. 25-26 y 33], y 	C.156: art. 5 R.165: párrs. 25-26 y 32-34
-----	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> la promoción de servicios comunitarios como los de transporte público, suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda de los trabajadores o en su proximidad inmediata y construcción de viviendas funcionales con el fin de aliviar las tareas domésticas, adaptados a las necesidades de los trabajadores [R.165: párr. 34]. 	
15.	<p>Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191</p> <p>Protección de la salud</p> <p>Indique las medidas legislativas y de orden práctico adoptadas para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado como perjudicial para su salud o la de su hijo [C.183: art. 3; R.191: párr. 6, 1)] y especifique:</p> <ul style="list-style-type: none"> si las mujeres embarazadas y lactantes disponen de una opción alternativa, sin pérdida de salario, cuando el trabajo que realizan entraña un riesgo significativo para su salud o la de su hijo [R.191: párr. 6, 2)-4)], y las mujeres conservan el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto como ello deje de encerrar un riesgo para su salud [R.191: párr. 6, 5)]. 	C.183: art. 3 R.191: párr. 6
16.	<p>Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191</p> <p>Modalidades de trabajo Medidas para facilitar la lactancia</p> <p>Indique:</p> <ul style="list-style-type: none"> si la legislación nacional prevé que la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo [C.183: art. 10, 1)]; la ordenación diaria del tiempo de trabajo prevista para tal fin (incluido el periodo en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo), y si el número y la duración de las interrupciones pueden adaptarse a las necesidades particulares [C.183: art. 10, 2); R.191: párrs. 7-8]; si esas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo se cuentan como tiempo de trabajo y se remuneran como tales [C.183: art. 10, 2)]; si se han adoptado disposiciones en virtud de la legislación o la práctica nacionales para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo [R.191: párr. 9], y si el padre y los padres adoptivos tienen derecho a pausas de lactancia [R.191: párrs. 8 y 10, 5)]. 	C.183: art. 10 R.191: párrs. 7-10

Parte III. Promover la igualdad de género en el empleo y la ocupación

Sensibilización sobre la igualdad de género

<p>17.</p>	<p>Convenio núm. 111 y Recomendación núm. 111</p> <p><i>Promover la comprensión y la aceptación de la igualdad de género y la no discriminación</i></p> <p>Describa las medidas adoptadas para promover, mediante la información y la educación, la comprensión por parte del público del principio de la igualdad de género y de los problemas a los que se enfrentan las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, incluida información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • las medidas adoptadas para garantizar la aceptación y el respeto del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las trabajadoras y los trabajadores [C.111: art. 3, b)]. <p>Indique cuál es la función que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la promoción de la comprensión, la aceptación y la puesta en práctica del principio de igualdad de género [C.111: art. 3, a)].</p>	<p>C.111: art. 3, a) y b) R.111: párrs. 2-5 C.156: arts. 6 y 11 R.165: párrs. 5, 10-11, 24 y 34</p>
	<p>Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165</p> <p><i>Institucionalizar una cultura de igualdad de género y no discriminación</i></p> <p>Describa las medidas adoptadas para promover, mediante la información y la educación, la comprensión por parte del público del principio de la igualdad de género y de los problemas a los que se enfrentan las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, incluida información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • las medidas adoptadas para luchar contra los estereotipos que provocan la exclusión de las niñas y las mujeres de determinados programas u oportunidades en materia de educación [C.156: art. 6; R.165: párr. 10]; • las investigaciones realizadas a fin de proporcionar informaciones objetivas que puedan servir de base para la elaboración de políticas y medidas pertinentes [R.165: párrs. 11, a), y 24, a)], y • las actividades educativas para alentar el reparto de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres [R.165: párr. 11, b)]. <p>Indique cuál es la función que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la promoción de la comprensión, la aceptación y la puesta en práctica del principio de igualdad de género [C.156: art. 11; R.165: párr. 5].</p>	

Mecanismos de aplicación, seguimiento y control del cumplimiento

<p>18.</p>	<p>Convenio núm. 111 y Recomendación núm. 111</p> <p>Indique de qué manera se garantizan el control y la aplicación efectivos de las leyes y políticas para luchar contra la discriminación basada en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social, o cualquier otro de los motivos a que se refiere el artículo 1, 1), b) del Convenio núm.111, y para promover la igualdad de género [R.111: párr. 10].</p>	<p>R.111: párrs. 9 y 10 C.156: arts. 9-11 C.183: arts. 8, 9 y 12</p>
------------	--	--

En particular, proporcione información sobre las actividades pertinentes de las instituciones siguientes:

- la inspección del trabajo (por ejemplo, cursos de formación sobre igualdad de género, creación de equipos especiales de las inspecciones de trabajo sobre igualdad de género, etc.);
- órganos sobre cuestiones de igualdad u otros órganos especializados, especificando cuál es su mandato y funcionamiento y si son accesibles a los trabajadores;
- tribunales (información acerca de las medidas de procedimiento especiales aplicables, como procedimientos constitucionales especiales; la inversión de la carga de la prueba, y las menciones expresas a las normas internacionales del trabajo sobre las que versa este cuestionario que puedan haberse hecho en las decisiones de los tribunales), y
- otros órganos competentes en materia de prevención y solución de conflictos (defensor del pueblo, etc.).

Indique de qué manera se garantiza en la práctica la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los órganos sobre cuestiones de igualdad y otros órganos especializados [R.111: párr. 9].

Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165

Indique de qué manera se garantizan el control y la aplicación efectivos de las leyes y políticas para luchar contra la discriminación basada en el estado civil, la situación familiar y las responsabilidades familiares y para promover la igualdad de género [C.156: arts. 9 y 10]. En particular, proporcione información sobre las actividades pertinentes de las instituciones siguientes:

- la inspección del trabajo (por ejemplo, cursos de formación sobre igualdad de género, creación de equipos especiales de las inspecciones de trabajo sobre igualdad de género, etc.);
- órganos sobre cuestiones de igualdad u otros órganos especializados, especificando cuál es su mandato y funcionamiento y si son accesibles a los trabajadores;
- tribunales (información acerca de las medidas de procedimiento especiales aplicables, como procedimientos constitucionales especiales; la inversión de la carga de la prueba, y las menciones expresas a las normas internacionales del trabajo sobre las que versa este cuestionario que puedan haberse hecho en las decisiones de los tribunales), y
- otros órganos competentes en materia de prevención y solución de conflictos (defensor del pueblo, etc.).

Indique de qué manera se garantiza en la práctica la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los órganos sobre cuestiones de igualdad y otros órganos especializados [C.156: art. 11].

Convenio núm. 183

Indique de qué manera se garantizan el control y la aplicación efectivos de las leyes y políticas para luchar contra la discriminación por razones de maternidad [C.183: arts. 9 y 12].

Indique las medidas jurídicas y de procedimiento pertinentes en virtud de las cuales se proporciona protección contra el despido improcedente por razones de maternidad, especificando los medios de recurso y reparación que se ofrecen en caso de despido injustificado. Especifique si la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la maternidad recae en el empleador [C.183: arts. 8 y 12].

Recopilación de información

Convenio núm. 111 y Recomendación núm. 111

19. Indique si se ha recabado la siguiente información, incluidas estadísticas (en caso afirmativo, suminístrela):

- información, desglosada por sexo, sobre el número de casos de discriminación denunciados en los tribunales (en particular, discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social), el número de demandas presentadas y el seguimiento dado a dichas demandas (resultados, sanciones impuestas e indemnizaciones concedidas) [C.111: arts. 1-3; R.111: párr. 1].

C.111: arts. 1-3
R.111: párr. 1
C.156: arts. 3-5
R.165: párrs. 6-11, 17, 18 y 21-26
C.183: arts. 2, 3-4, 6, 8 y 9
R.191: párrs. 1, 5 y 10

Convenio núm. 156 y Recomendación núm. 165

Indique si se ha recabado la siguiente información (en caso afirmativo, suminístrela):

- información, desglosada por sexo, sobre el número de casos de discriminación denunciados en los tribunales (en particular, discriminación basada en motivos de estado civil, situación familiar o responsabilidades familiares), el número de demandas presentadas y el seguimiento dado a dichas demandas (resultados, sanciones impuestas e indemnizaciones concedidas) [C.156: art. 3; R.165: párrs. 6-8];
- información sobre el número de mujeres y hombres con empleo, desglosada por situación parental, número y edad de los hijos, composición del hogar, incluida información relativa a las condiciones de trabajo (por ejemplo, ocupación, sector, tipo de contrato, sector público/privado, número de horas de trabajo, ingresos) [R.165: párrs. 17 y 18];
- información, desglosada por sexo, sobre el número de trabajadores que tienen derecho a licencias por responsabilidades familiares o para la prestación de cuidados, y el número de trabajadores que se benefician de dichas licencias [R.165: párrs. 22 y 23];
- información sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares recabada a fin de determinar sus necesidades y preferencias en lo que respecta a la prestación de servicios de asistencia a la infancia y asistencia familiar, y servicios de ayuda en el hogar y cuidados a domicilio [C.156: art. 5; y R.165: párrs. 24-26];
- información sobre el número de trabajadores en empleos a tiempo parcial, y otras modalidades flexibles en lo que respecta a los horarios de trabajo, los periodos de descanso, las horas extraordinarias y las vacaciones, desglosada por edad y sexo [R.165: párr. 21];

- otras investigaciones realizadas sobre los diversos aspectos del empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de proporcionar información objetiva que pueda servir de base para la elaboración de políticas y medidas eficaces [R.165: párr. 11, a)];
- otras investigaciones realizadas sobre el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres [R.165: párr. 11, b)].

Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191

Indique si se ha recabado la siguiente información, incluidas estadísticas (en caso afirmativo, suminístrela):

- información, desglosada por sexo, sobre el número de casos de discriminación denunciados en los tribunales (en particular, discriminación basada en motivos de maternidad), el número de demandas presentadas y el seguimiento dado a dichas demandas (resultados, sanciones impuestas e indemnizaciones concedidas [C.183: arts. 8 y 9; R.191: párr. 5];
- información sobre el número de mujeres con empleo, incluida información sobre el número de mujeres que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente (por ejemplo, trabajo a domicilio, trabajo ocasional, trabajo temporal, etc.) [C.183: art. 2, 1)];
- información, desglosada por sexo, sobre el número de trabajadores que tienen derecho a licencias por maternidad, y el número de trabajadores que se benefician de dichas licencias [C.183: arts. 3 y 4; R.191: párrs. 1 y 10].

Camino a seguir

20.	<p>Pregunta facultativa</p> <p>Proporcione información sobre la estrategia aplicada por su país (o plan nacional) para hacer realidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5 (lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas), así como sobre los exámenes nacionales sobre la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing que se hayan elaborado en el marco de la iniciativa Beijing+25.</p>	
21.	<p>Perspectivas de ratificación y obstáculos que pueden dificultarla</p> <p>Proporcione información sobre las perspectivas de ratificación e indique las dificultades u obstáculos que se plantean a la posible ratificación de los Convenios abarcados por el presente cuestionario (núms. 111, 156 y 183). Señale las medidas adoptadas o que se prevé adoptar para superar esos obstáculos.</p>	
22.	<p>Acción normativa</p> <p>Indique si existen lagunas o incoherencias que debieran subsanarse en las futuras discusiones normativas acerca de los instrumentos sobre los que versa el presente cuestionario.</p>	

23.	<p><i>Posibles necesidades en materia de asistencia técnica</i></p> <p>Indique si su país ha presentado alguna solicitud para recabar la asistencia de la OIT a fin de dar efecto a las disposiciones de los instrumentos sobre los que versa el presente cuestionario. En caso afirmativo, explique los efectos de esa ayuda. Asimismo, indique el modo en que la OIT podría optimizar la asistencia que presta en virtud de su mandato para apoyar los esfuerzos de los países por promover la igualdad de género en el trabajo.</p>	
24.	<p>Indique a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha enviado una copia del presente cuestionario, de conformidad con el artículo 23, 2), de la Constitución de la OIT, y precise si dichas organizaciones han formulado observaciones con respecto al efecto dado, o que deba darse, a los instrumentos sobre los que versa el presente cuestionario. En caso afirmativo, sírvase transmitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que se estime oportuno formular.</p>	

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) 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 o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

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.

Artículo 3

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) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares .

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la 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.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22

de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

- a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
- b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período 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 o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
- b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, la siguiente

Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

La Conferencia recomienda la aplicación de las disposiciones siguientes:

I. Definiciones

1.

(1) A los efectos de esta Recomendación, el término discriminación comprende:

- a) 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 o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

(2) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3) A los efectos de esta Recomendación, los términos empleo y ocupación comprenden tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como las condiciones de trabajo.

II. Formulación y aplicación de la política

2. Todo Miembro debería formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Esta política debería ser aplicada mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios:

- a) el fomento de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público;
- b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:
 - i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;
 - ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;

- iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;
 - iv) seguridad en el empleo;
 - v) remuneración por un trabajo de igual valor;
 - vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo;
- c) todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades;
 - d) los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo; al llevar a la práctica este principio, los empleadores no deberían ser objeto de ninguna obstrucción o intervención, directa o indirecta, por parte de personas u organizaciones;
 - e) en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo;
 - f) las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en las mismas, a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales.

3. Todo Miembro debería:

- a) garantizar la aplicación de los principios de no discriminación:
 - i) respecto de los empleos sujetos al control directo de una autoridad nacional;
 - ii) en las actividades de orientación profesional, formación profesional y servicios de colocación que estén sujetas al control directo de una autoridad nacional;
- b) fomentar su cumplimiento, siempre que sea practicable y necesario, en otros sectores de la formación profesional y del empleo y en otros servicios de orientación profesional y de colocación, por métodos tales como los siguientes:
 - i) alentando a los Estados o a las provincias de un Estado federal, a las administraciones locales y a los organismos y empresas que sean propiedad del Estado o estén sometidos a su control a garantizar la aplicación de dichos principios;
 - ii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de contratos que supongan un gasto de fondos públicos;
 - iii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de subsidios a los establecimientos de formación profesional o de licencias a los servicios privados del empleo y a los organismos de orientación profesional privados.

4. Se deberían crear organismos apropiados, asistidos, donde fuera posible, por comisiones consultivas compuestas de representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando dichas organizaciones existan, y de otros organismos interesados, con el fin de promover la aplicación de esta política en todos los sectores del empleo público y privado, y en particular:

- a) tomar todas las medidas que tiendan a hacer comprender al público y a que éste acepte los principios de la no discriminación;
- b) recibir y examinar todas las quejas sobre la inobservancia de la política de no discriminación, investigar tales quejas y remediar, si fuera necesario por un procedimiento de conciliación, cualesquiera prácticas consideradas como opuestas a esta política; y
- c) examinar de nuevo toda queja que no hubiera podido resolverse mediante el procedimiento de conciliación, y expresar las opiniones o establecer las medidas que deban tomarse para corregir las prácticas discriminatorias comprobadas.

5. Todo Miembro debería derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con esta política.

6. La aplicación de la política de no discriminación no debería menoscabar las medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

7. No deberían ser consideradas como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

8. Respecto de los trabajadores inmigrantes de nacionalidad extranjera, así como de los miembros de su familia, debería prestarse atención a las disposiciones del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949, relativas a la igualdad de trato, y a las disposiciones de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, relativas a la supresión de restricciones para la admisión en el empleo.

9. Una colaboración permanente debería establecerse entre las autoridades competentes, los representantes de los empleadores y de los trabajadores y los organismos apropiados para tomar en consideración otras medidas positivas que puedan ser necesarias, de acuerdo con las circunstancias nacionales, para aplicar los principios de no discriminación.

III. Coordinación de la prevención de la discriminación en todos los campos

10. Las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en materia de empleo y ocupación deberían cooperar estrechamente y de manera continua con las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en otros sectores, a fin de que puedan coordinarse las medidas adoptadas a este respecto.

Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

I. Definición, campo y medios de aplicación

1.

(1) La presente Recomendación se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

(2) Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

(3) A los fines de la presente Recomendación, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el párrafo 3.

(4) Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los subpárrafos 1) y 2) anteriores se designarán en adelante como "trabajadores con responsabilidades familiares".

2. La presente Recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

3. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por vía legislativa, mediante convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

4. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos deberían aplicarse, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el subpárrafo 1) del párrafo 1.

5. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tener el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de la presente Recomendación.

II. Políticas nacionales

6. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que 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.

7. En el marco de una política nacional con miras a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo deberían adoptarse y aplicarse medidas para prevenir

la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares.

8.

(1) A los fines de los párrafos 6 y 7 de la presente Recomendación, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación, tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

(2) Las medidas especiales cuyo objeto sea lograr una igualdad efectiva entre trabajadores y trabajadoras durante un período transitorio no deberían considerarse discriminatorias.

9. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y las posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a la formación profesional y a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social;
- c) desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades.

10. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

11. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para:

- a) emprender o fomentar las investigaciones que fueren necesarias sobre los diversos aspectos del empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de proporcionar informaciones objetivas que puedan servir de base para la elaboración de políticas y medidas eficaces;
- b) promover la educación necesaria para que el hombre y la mujer compartan sus responsabilidades familiares y puedan desempeñar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares.

III. Formación y empleo

12. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

13. De conformidad con la política y la práctica nacionales, los trabajadores con responsabilidades familiares deberían tener a su alcance medios de formación profesional y, siempre que sea posible, sistemas de licencia pagada de estudios que permitan utilizar dichos medios.

14. En el marco de los servicios existentes para todos los trabajadores o, en su defecto, con arreglo a métodos apropiados a las condiciones nacionales, debería disponerse de los servicios necesarios para permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares ingresen al empleo o vuelvan a emplearse. Tales servicios deberían comprender, sin costo para dichos trabajadores, servicios de orientación profesional, de asesoramiento, de información y de colocación, con personal que posea una formación apropiada, que respondan adecuadamente a las necesidades especiales de los trabajadores con responsabilidades familiares.

15. Los trabajadores con responsabilidades familiares deberían gozar de las mismas oportunidades y del mismo trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo y a la seguridad del empleo.

16. El estado matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares no deberían constituir de por sí causas justificadas para denegar un empleo a un trabajador o para terminar la relación de trabajo.

IV. Condiciones de empleo

17. Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.

18. Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

- a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;
- b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.

19. Siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de sus responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno.

20. Al trasladar a trabajadores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta las responsabilidades familiares de esos trabajadores y factores tales como la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

21.

(1) Con el fin de proteger a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores temporeros y a los trabajadores a domicilio, muchos de los cuales tienen responsabilidades familiares, deberían reglamentarse y supervisarse adecuadamente las condiciones en que se ejercen estos tipos de empleo.

(2) En la medida de lo posible, las condiciones de empleo – incluida la protección de la seguridad social – de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores temporeros deberían ser equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y de los trabajadores permanentes, respectivamente; en casos apropiados, sus derechos deberían calcularse en forma proporcional.

(3) Los trabajadores a tiempo parcial deberían tener la opción de pasar a ocupar empleos a tiempo completo o de regresar a ellos cuando existan vacantes en esos empleos y cuando hayan desaparecido las circunstancias que hubiesen determinado su asignación a empleos a tiempo parcial.

22.

(1) Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

(2) La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.

(3) La licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior debería introducirse en forma gradual.

23.

(1) Un trabajador – hombre o mujer – con responsabilidades familiares respecto de un hijo a cargo debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo.

(2) Un trabajador con responsabilidades familiares debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de otro miembro de su familia directa que necesite su cuidado o sostén.

(3) La duración y las condiciones del permiso a que se hace referencia en los subpárrafos 1) y 2) anteriores deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.

V. Servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar

24. Con el fin de determinar la amplitud y el carácter de los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar necesarios para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares a atender sus responsabilidades familiares y profesionales, las autoridades competentes, con la colaboración de las organizaciones públicas y privadas interesadas – y en especial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores --, y con arreglo a los recursos de que dispongan para reunir datos, deberían tomar las medidas necesarias y oportunas para:

- a) reunir y publicar estadísticas suficientemente completas sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares, empleadores o en busca de empleo, así como sobre el número y la edad de sus hijos y de otras personas a cargo que necesiten su asistencia;
- b) determinar, mediante encuestas sistemáticas llevadas a cabo particularmente en las comunidades locales, las necesidades y preferencias en materia de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar.

25. Las autoridades competentes, en colaboración con las organizaciones públicas y privadas interesadas, deberían tomar medidas apropiadas para asegurar que los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar respondan a las necesidades y preferencias así relevadas; con tal fin, y tomando en consideración las circunstancias y posibilidades nacionales y locales, las autoridades competentes deberían especialmente:

- a) alentar y facilitar, particularmente en las comunidades locales, el establecimiento de planes para el desarrollo sistemático de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar;
- b) organizar por sí mismas o alentar y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, gratuitamente o a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de cada trabajador, con arreglo a disposiciones flexibles y de modo que responda a las necesidades de los niños de diferentes edades, de las demás personas a cargo que necesiten asistencia y de los trabajadores con responsabilidades familiares.

26.

(1) Los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, de cualquier clase que sean, deberían conformarse a las normas establecidas por las autoridades competentes y estar bajo su vigilancia.

(2) Esas normas deberían prescribir especialmente el equipo de tales servicios y medios de asistencia, los requisitos técnicos e higiénicos que deben cumplir y el número y las calificaciones de su personal.

(3) Las autoridades competentes deberían proporcionar o ayudar a proporcionar una formación suficiente, en los diversos niveles, al personal necesario para el funcionamiento de los servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar.

VI. Seguridad social

27. Debería poderse acordar a los trabajadores con responsabilidades familiares, cuando ello sea necesario, prestaciones de seguridad social, una desgravación fiscal u otras medidas apropiadas compatibles con la política nacional.

28. Durante las licencias o los permisos a que se refieren los párrafos 22 y 23, los trabajadores interesados podrán estar protegidos por la seguridad social por uno de los medios señalados en el párrafo 3 de la presente Recomendación, habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales.

29. Ningún trabajador debería ser excluido de la protección de la seguridad social a causa de la actividad profesional de su cónyuge y de los derechos a prestaciones que emanan de esa actividad.

30.

(1) Las responsabilidades familiares de un trabajador deberían tenerse en cuenta, entre otros factores, al determinar si el empleo que se ofrece a dicho trabajador debe considerarse como un empleo adecuado cuya no aceptación pueda acarrear la pérdida o la suspensión de la prestación de desempleo.

(2) En particular, cuando el empleo ofrecido entrañe la instalación en otra localidad, entre los factores considerados deberían figurar la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

31. Al aplicar los párrafos 27 a 30 de la presente Recomendación, todo Miembro cuya economía esté insuficientemente desarrollada debería poder tener en cuenta los recursos disponibles a nivel nacional y las posibilidades del sistema de seguridad social en el país.

VII. Ayuda en el desempeño de responsabilidades familiares

32. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para aliviar la carga que entrañan para los trabajadores sus responsabilidades familiares.

33. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentados y supervisados, que puedan proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en caso de necesidad, una asistencia calificada a un costo razonable acorde con sus posibilidades económicas.

34. Puesto que muchas de las medidas destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores en general pueden repercutir favorablemente en la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares, las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para adaptar a las necesidades de los trabajadores servicios comunitarios como los de transporte público, suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda de los trabajadores o en su proximidad inmediata y construcción de viviendas funcionales con el fin de aliviar las tareas domésticas.

VIII. Efecto sobre recomendaciones existentes

35. La presente Recomendación sustituye a la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (en lo sucesivo llamado el Convenio),

adopta, con fecha quince de junio de dos mil, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000.

LICENCIA DE MATERNIDAD

1.

(1) Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos.

(2) Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples.

(3) Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.

PRESTACIONES

2. Cuando sea posible, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, las prestaciones pecuniarias a las cuales tiene derecho la mujer durante la licencia a que se refieren los artículos 4 y 5 del Convenio deberían elevarse a un monto igual a la totalidad de las ganancias anteriores o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

3. En la medida de lo posible, las prestaciones médicas previstas en el párrafo 7 del artículo 6 del Convenio deberían incluir:

- a) la asistencia de un médico de medicina general o de un especialista en su consultorio, a domicilio o en un hospital u otro establecimiento médico;
- b) la asistencia de maternidad de una comadrona diplomada o de otros servicios de maternidad a domicilio, o en un hospital u otro establecimiento médico;
- c) la estancia en un hospital u otro establecimiento médico;
- d) todos los productos, farmacéuticos y médicos, exámenes y análisis necesarios prescritos por un médico u otra persona calificada; e) la asistencia odontológica y quirúrgica.

FINANCIACIÓN DE LAS PRESTACIONES

4. Toda cotización debida en virtud de un seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad y todo impuesto sobre la nómina que se establezca para financiar tales prestaciones, ya sea que los paguen conjuntamente el empleador y los trabajadores o únicamente el empleador, deberían pagarse en función del número total de personas empleadas, sin distinción de sexo.

Protección del empleo y no discriminación

5. La mujer debería tener derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración, al terminar la licencia prevista en el artículo 5 del Convenio. El período de licencia a que se refieren los artículos 4 y 5 del Convenio debería considerarse como período de servicio a efectos de la determinación de sus derechos.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

6.

(1) Los Miembros deberían tomar medidas para garantizar la evaluación de todo riesgo para la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo. Los resultados de dicha evaluación deberían ser comunicados a la mujer interesada.

(2) En cualquiera de las situaciones enumeradas en el artículo 3 del Convenio o cuando haya sido determinada la existencia de un riesgo significativo, a tenor de lo dispuesto en el subpárrafo 1), deberían adoptarse medidas para que, bajo presentación de un certificado médico, se ofrezcan las opciones siguientes:

- a) la eliminación del riesgo;
- b) la adaptación de sus condiciones de trabajo;
- c) el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible, o
- d) una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea realizable.

(3) Deberían adoptarse las medidas previstas en el subpárrafo 2) en particular cuando se trate de:

- a) todo trabajo penoso que obligue a levantar, cargar, empujar o tirar de cargas manualmente;
- b) todo trabajo que exponga a la mujer a agentes biológicos, químicos o físicos que puedan ser peligrosos para sus funciones reproductivas;
- c) todo trabajo que exija particularmente un sentido del equilibrio;
- d) todo trabajo que requiera un esfuerzo físico por exigir que la mujer permanezca sentada o de pie durante largos períodos o por exponerla a temperaturas extremas o a vibraciones.

(4) Una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado.

(5) La mujer debería conservar el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto como deje de encerrar un riesgo para su salud.

(6) La mujer debería poder ausentarse de su trabajo, cuando corresponda, después de notificar a su empleador, con la finalidad de realizar controles médicos relativos a su embarazo.

MADRES LACTANTES

7. Sobre la base de la presentación de un certificado médico o de algún otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares.

8. Cuando sea posible, y con el acuerdo del empleador y de la mujer interesada, las interrupciones diarias para la lactancia deberían poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada.

9. Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo.

TIPOS DE LICENCIA RELACIONADOS

10.

(1) En caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el período de licencia postnatal, el padre del niño, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

(2) En caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al parto y si ésta no puede ocuparse del hijo, el padre, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de licencia postnatal concedida a la madre, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

(3) La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.

(4) El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional.

(5) Cuando la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.