



La obligación de tomar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito del empleo

Artículo 11

“1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

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

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

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

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

Se trata de:

La obligación de tomar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito del empleo

Este artículo contiene una serie de disposiciones encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer en:

- El derecho al trabajo; es decir, el de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido (artículo 11.1, incisos a), b) y c) de la CEDAW, que se relacionan con el artículo 6 del PIDESC).
- Los derechos en el empleo; es decir, al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 11.1, incisos c), d) y f) de la CEDAW, que se relacionan con el artículo 7 del PIDESC).
- La seguridad social (artículo 11.1 inciso e) de la CEDAW, que se relaciona con el artículo 9 del PIDESC).

- Contiene una disposición específica en torno a la no discriminación con motivo del matrimonio y la maternidad, y la protección de la maternidad en el ámbito del empleo (artículo 11.2 de la CEDAW, que se relaciona con el artículo 10 del PIDESC).

Derecho al trabajo; derecho a las mismas oportunidades de empleo; y derecho a elegir libremente profesión y empleo

A la hora de buscar oportunidades de empleo, se discrimina a las mujeres frente a los hombres, aún cuando tengan igual o mejor nivel educativo:

“77. Pese a que existen disparidades regionales, a nivel mundial los datos indican que el número de mujeres que tienen títulos de educación superior es mayor que el de hombres y que, por tanto, constituyen la fuente de capital humano más calificada. No obstante, para determinados trabajos y puestos se selecciona preferentemente a hombres que tienen títulos de menor nivel que las mujeres, lo que refuerza el fenómeno universal de la segregación horizontal y vertical por motivos de género en los mercados laborales. La titulación, por tanto, no tiene la misma utilidad social para las mujeres que para los hombres. Incluso en los casos en que ambos sexos tienen niveles educativos equivalentes, los hombres suelen recibir un trato preferente en el empleo. (Comité CEDAW, [Recomendación general 36](#), párr. 77.)

La discriminación de las mujeres en el mercado laboral, y el hecho de que encuentran menos oportunidades que los hombres para acceder a un empleo, tiene como base estereotipos de género:

“78. Esos patrones sistémicos se convierten en una norma, sobre todo en el mercado laboral, que se basa en la ideología según la cual ‘el hombre es el sostén de la familia’, lo que conduce a que los hombres ocupen las posiciones de dominio en el ámbito del empleo asalariado. En consecuencia, en la mayoría de las sociedades, las mujeres se ven abocadas a puestos de trabajo de menor categoría y niveles más altos de desempleo y de pobreza, son el grupo más numeroso entre los trabajadores a tiempo parcial, ganan en promedio menos que los hombres, tienen una representación desproporcionada en los ámbitos de trabajo vulnerables, y tienen menos oportunidades de trabajo decente [...]”. (Comité CEDAW, [Recomendación general 36](#), párr. 77-79.)

Los roles estereotipados de género reproducen y mantienen una división sexual del trabajo, que permite a los hombres dominar en la esfera pública y remite a las mujeres a la esfera privada:

“79. La persistencia de ese patrón está vinculada a los procesos de socialización que reproducen y mantienen una división sexual del trabajo que determina lo que es femenino y lo

que es masculino y que está vinculada, a su vez, a una dicotomía entre lo público y lo privado en la que los hombres dominan la esfera pública y las mujeres la privada. El corolario de ese estado de cosas es que, en lugar de ser transformadora, la escolarización en instituciones se convierte en un instrumento del Estado para reproducir el orden de género y mantener las jerarquías masculino/femenino, dominación/subordinación y público/privado". (Comité CEDAW, [Recomendación general 36](#), párr. 77-79.)

Derechos en el empleo; derecho a todas las prestaciones y condiciones; derecho a la formación profesional y readiestramiento; derecho a igual remuneración e igualdad de trato respecto a un trabajo de igual valor y a la igual evaluación de la calidad del trabajo; derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo

Algunas de las condiciones de empleo, que afectan de manera negativa a las mujeres, son la violencia en el empleo, incluida la violencia sexual, la brecha salarial, la preeminencia femenina en el sector del empleo informal y las precarias condiciones laborales en el trabajo doméstico, desarrollado en un 99% por mujeres:

"[...] Preocupan también al Comité los informes de que tres de cada 10 mujeres han sido víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso y el hostigamiento sexual. Otro motivo de preocupación son las enormes diferencias de salarios entre hombres y mujeres y que el 56,6% de la población trabajadora femenina se desempeña en el sector de trabajo no estructurado y, por consiguiente, no tenga acceso a las prestaciones de seguridad social. Preocupan también las desigualdades en las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, el 99% de los cuales son mujeres, ya que sufren discriminación en la remuneración, los horarios de trabajo y las prestaciones". (Comité CEDAW, [Observaciones finales México 7 y 8](#), párr. 28.)

El hostigamiento sexual, en el contexto del empleo, constituye discriminación y violencia contra la mujer, así como constituir un problema de salud y seguridad en el empleo:

"18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil". (Comité CEDAW, [Recomendación General 19](#), párr. 18.)

El artículo 1 del Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190), define lo que entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo:

“Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión ‘violencia y acoso por razón de género’ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

[...]”.

Derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar

Derecho a la no discriminación con motivo del matrimonio y la maternidad, y la protección de la maternidad en el ámbito del empleo

El embarazo y la maternidad son causas de discriminación contra las mujeres en el empleo:

“28. El Comité [CEDAW] observa con preocupación la persistencia de las prácticas discriminatorias contra la mujer en el ámbito del empleo, como el requisito de presentar certificados de ingravidez para acceder a un empleo o mantenerlo, la práctica de someter a las embarazadas a condiciones de trabajo difíciles o peligrosas para forzarlas a renunciar al empleo, y que la reforma de la Ley Federal del Trabajo esté pendiente desde hace varios años. [...]”. (Comité CEDAW, [Observaciones finales](#) México 7 y 8, párr. 28.)

Obligaciones generales

Respetar

Los Estados tienen la obligación de hacer modificaciones a las leyes que contengan disposiciones discriminatorias contra la mujer:

“47. El Comité, especialmente sobre la base de los artículos 1 y 2 de la CEDAW, solicita que [los] Estados Partes desplieguen los esfuerzos necesarios para [...] hacer las modificaciones necesarias en aquellas de sus leyes que todavía contengan disposiciones discriminatorias contra la mujer”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 21](#), párr. 47.)

Los Estados deben revisar su legislación y sus políticas para hacer las modificaciones necesarias para respetar el derecho a la igualdad y la no discriminación de las mujeres:

“d) Examinar las leyes y políticas neutrales en cuanto al género para asegurarse de que no crean o perpetúan las desigualdades existentes y derogarlas o modificarlas si lo hacen”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 35](#), párr. 29, inciso d).)

Deben modificarse las leyes para incorporar la prohibición de la discriminación, incluida la discriminación en la esfera de los derechos económicos, sociales y culturales:

“37. La aprobación de leyes para combatir la discriminación es indispensable para dar cumplimiento al artículo 2.2 [del PIDESC]. Se insta por lo tanto a los Estados partes a adoptar legislación que prohíba expresamente la discriminación en la esfera de los derechos económicos, sociales y culturales. Esa legislación debe tener por fin eliminar la discriminación formal y sustantiva, atribuir obligaciones a los actores públicos y privados y abarcar los motivos prohibidos de discriminación analizados en los párrafos anteriores. También deben revisarse periódicamente, y modificarse en caso necesario, las demás leyes, para asegurarse de que no discriminen, ni formal ni sustantivamente, en relación con el ejercicio y el goce de los derechos recogidos en el Pacto”. (Comité DESC, [Observación General 20](#), párr. 37.)

La legislación en materia laboral debe ser reformada y armonizada con el artículo 11 de la CEDAW, como parte de la obligación de respetar el derecho de las mujeres a la igualdad y a la no discriminación en el ámbito del empleo:

“29. El Comité [CEDAW] reitera su recomendación anterior de que el Estado parte armonice plenamente su legislación laboral con el artículo 11 de la CEDAW y acelere la adopción de la Ley Federal

del Trabajo, pendiente desde hace varios años”. (Comité CEDAW, [Observaciones finales](#) México 7 y 8, párr. 29.)

Como parte de las obligaciones de respetar, los Estados deben ratificar los tratados internacionales en materia de derechos humanos laborales y armonizar su legislación interna a los estándares internacionales. El Comité CEDAW ha recomendado que se ratifiquen dos Convenios importantes, relacionados con el trabajo doméstico y de cuidados, tanto remunerado, en el caso de las y los trabajadores domésticos, como no remunerado, en el caso de trabajadores con responsabilidades familiares:

“29. El Comité [CEDAW] [...] Insta al Estado parte a que:

[...]

e) Ratifique el Convenio núm. 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y el Convenio núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”. (Comité CEDAW, [Observaciones finales](#) México 7 y 8, párr. 29.)

El Comité CEDAW ha recomendado a todos los Estados parte de la CEDAW a que ratifiquen el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor:

“1. Se aliente a los Estados Partes que aún no lo hayan hecho a que ratifiquen el Convenio N° 100 de la OIT, a fin de aplicar plenamente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 13](#), párr. 1.)

Las legislaciones domésticas de los Estados deben incorporar los estándares internacionales laborales, con respecto de las obligaciones de los Estados parte ante la violencia y el acoso en el mundo del trabajo:

“2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio [190 de la OIT], los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda”. (OIT, [Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso](#), párr. 2.)

“6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los ins-

trumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)". (OIT, [Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso](#), párr. 6.)

Proteger

Los Estados se encuentran obligados a proteger los derechos humanos de las trabajadoras migratorias:

- "i) Los Estados Partes deben aprobar reglamentos y diseñar sistemas de supervisión que permitan velar por que los agentes y las agencias de empleo respeten los derechos de todas las trabajadoras migratorias. Los Estados Partes deben incluir en su legislación una definición amplia de la contratación ilegal, así como disposiciones en que se prevea la imposición de sanciones legales en caso de infracción de las leyes por las agencias de empleo (artículo 2 e));
- ii) Los Estados Partes deben también establecer programas de acreditación que aseguren la aplicación de prácticas idóneas en las agencias de contratación (artículo 2 e)". (Comité CEDAW, [Recomendación General 26](#), párr. 24, inciso c).)

Los Estados deben tomar una serie de medidas para proteger los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral, entre las cuales se encuentran la inspección del trabajo, supervisar que no existan prácticas discriminatorias contra la mujer; elaborar y aplicar protocolos para la intervención en casos de hostigamiento sexual, e intervenir para mejorar la situación laboral en el sector informal:

"29. El Comité [CEDAW] [...] Insta al Estado parte a que:

- a) Adopte medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, [...] proporcionando a la Inspección General de Trabajo los recursos humanos y financieros que sean necesarios y efectivos para supervisar y sancionar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el ámbito del empleo, como ocurre en la industria maquiladora;
- b) Garantice la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado;

c) Adopte medidas que permitan mejorar la situación de la mujer en el sector no estructurado, supervisar sus efectos [...]”. (Comité CEDAW, [Observaciones finales](#) México 7 y 8, párr. 29.)

El artículo 9 del Convenio núm. 190 de la OIT establece:

“Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo”.

La OIT, con fundamento en el Convenio núm. 190, recomienda una serie de medidas para proteger de la violencia y el acoso a las personas trabajadoras:

“[...] la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio [...] debería:

- a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;

f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y

g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias”. (OIT, [Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso](#), párr. 7.)

Garantizar

Como parte de la obligación de garantizar los derechos humanos de las mujeres en el ámbito del empleo, se deben adoptar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, incluidas las medidas especiales de carácter temporal:

“29. El Comité [CEDAW] [...] Insta al Estado parte a que:

a) Adopte medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, inclusive recurriendo a medidas especiales de carácter temporal, con objetivos que hayan de alcanzarse en un plazo prefijado, conforme a lo dispuesto en el artículo 4, párrafo 1, de la CEDAW y en la recomendación general 25 (2004) del Comité [CEDAW] [...]

[...]

c) Adopte medidas que permitan mejorar la situación de la mujer en el sector no estructurado, supervisar sus efectos y asegurar la continuación del programa Seguro Popular, orientado a la prestación de servicios de salud a ese grupo de mujeres;

d) Revise el marco jurídico de protección social para formular una política integral que asegure a los trabajadores domésticos acceso en pie de igualdad a una remuneración y tratamiento iguales por trabajo de igual valor, con inclusión de prestaciones, así como acceso en pie de igualdad a la seguridad social y a condiciones de trabajo seguras;

[...]”. (Comité CEDAW, [Observaciones finales](#) México 7 y 8, párr. 29.)

“3. Apoyen, en lo posible, la creación de mecanismos de aplicación y fomenten los esfuerzos de las partes en los convenios colectivos pertinentes por lograr la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 13](#), párr. 3.)

La OIT recomienda medidas para garantizar que no exista violencia y acoso en el trabajo:

“9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio”. (OIT, [Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso](#), párr. 9.)

Uno de los grupos de mujeres que sufre discriminación múltiple y que requiere una perspectiva interseccional en la aplicación de medidas, para garantizar la igualdad de derechos en el ámbito del empleo, es el de las mujeres adultas mayores:

“41. Los Estados partes tienen la obligación de facilitar la participación de las mujeres de edad en el trabajo remunerado sin que sean discriminadas por motivos de su edad o sexo. Deben velar por que se preste especial atención a atender los problemas que puedan afectar a las mujeres de edad en su vida laboral y por que no se las obligue a jubilarse anticipadamente o a aceptar soluciones similares. Los Estados partes también deben vigilar las repercusiones que tienen para las mujeres de edad las diferencias de salario por motivos de género”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 27](#), párr. 41.)

Seguridad social; jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar

Los Estados deben garantizar el acceso, en pie de igualdad, a la seguridad social, incluso para las personas que laboran en el sector informal. Se debe tener un marco jurídico de protección social que comprenda una política integral de seguridad social:

“29. El Comité [CEDAW] [...] Insta al Estado parte a que:

[...]

c) Adopte medidas que permitan mejorar la situación de la mujer en el sector no estructurado, supervisar sus efectos y asegurar la continuación del programa Seguro Popular, orientado a la prestación de servicios de salud a ese grupo de mujeres;

d) Revise el marco jurídico de protección social para formular una política integral que asegure a los trabajadores domésticos acceso en pie de igualdad a una remuneración y tratamiento iguales por trabajo de igual valor, con inclusión de prestaciones, así como acceso en pie de igualdad a la seguridad social y a condiciones de trabajo seguras;

[...]”. (Comité CEDAW, [Observaciones finales](#) México 7 y 8, párr. 29.)

Los Estados se encuentran obligados a tomar una serie de medidas inmediatas y otras de carácter progresivo, para garantizar el acceso, sin discriminaciones, a la seguridad social:

“[...] la naturaleza y alcance de las obligaciones que derivan de la protección de la seguridad social, incluyen aspectos que tienen una exigibilidad inmediata, así como aspectos que tienen un carácter progresivo. Al respecto, la Corte recuerda que, en relación con los primeros (obligaciones de exigibilidad inmediata), los Estados deberán adoptar medidas eficaces a fin de garantizar el acceso sin discriminación a las prestaciones reconocidas para el derecho a la seguridad social, garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, entre otros. Respecto a los segundos (obligaciones de carácter progresivo), la realización progresiva significa que los Estados partes tienen la obligación concreta y constante de avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena efectividad de dicho derecho, en la medida de sus recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. Asimismo, se impone la obligación de no regresividad frente a la realización de los derechos alcanzados. En virtud de lo anterior, las obligaciones convencionales de respeto y garantía, así como de adopción de medidas de derecho interno (artículos 1.1 y 2), resultan fundamentales para alcanzar su efectividad”. (Corte IDH. [Caso Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria \[ancejub-sunat\] vs. Perú](#). Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de noviembre de 2019, párr. 173.)

Para garantizar el acceso sin discriminaciones a la seguridad social, los Estados deben tomar medidas, como igualar la edad obligatoria de jubilación para hombres y mujeres, vigilar que las mujeres y los hombres reciban las mismas prestaciones, y garantizar licencias tanto de maternidad como de paternidad y parental (compartida por ambos):

“26. El artículo 9 del PIDESC obliga a los Estados Partes a reconocer el derecho de toda persona a la protección social y, en particular, a la seguridad social y a la igualdad de acceso a los servicios sociales. El artículo 3 [del PIDESC], leído en relación con el artículo 9, obliga, en particular, a igualar la edad obligatoria de jubilación para hombres y mujeres, a velar por que las mujeres perciban la misma prestación de los sistemas públicos y privados de pensiones y a garantizar individualmente el derecho a la licencia de paternidad o maternidad y la licencia compartida por ambos”. (Comité DESC, [Observación General 16](#), párr. 26.)

Los Estados deben contar con pisos de protección social, que incluyan garantías básicas de seguridad social:

“4. Los Miembros, en función de sus circunstancias nacionales, deberían establecer lo más rápidamente posible y mantener pisos de protección social propios que incluyan garantías básicas en materia de seguridad social. Estas garantías deberían asegurar como mínimo que, durante el ciclo de vida, todas las personas necesitadas tengan acceso a una atención de salud esencial y a una seguridad básica del ingreso que aseguren conjuntamente un acceso efectivo a los bienes y servicios definidos como necesarios a nivel nacional”. (OIT, [Recomendación 202](#), Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012, párr. 4.)

Los pisos de protección social, que deben proporcionar los Estados, deben incluir el acceso a bienes y servicios de atención a la salud y la maternidad; seguridad básica de ingreso para los niños, y de ingreso para personas adultas mayores, personas enfermas, en situación de desempleo, en la maternidad, y en la invalidez.

“5. Los pisos de protección social mencionados en el párrafo 4 deberían comprender por lo menos las siguientes garantías básicas de seguridad social:

- a) acceso a un conjunto de bienes y servicios definido a nivel nacional, que constituyen la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad, que cumpla los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad;
- b) seguridad básica del ingreso para los niños, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, que asegure el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios;
- c) seguridad básica del ingreso, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez, y;
- d) seguridad básica del ingreso para las personas de edad, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional”. (OIT, [Recomendación 202](#), Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012, párr. 9.)

“3) Esas prestaciones podrán ser suministradas por regímenes universales de prestaciones, regímenes de seguro social, regímenes de asistencia social, regímenes de impuesto negativo sobre la renta, regímenes públicos de empleo y regímenes de apoyo al empleo”. (OIT, [Recomendación 202](#), Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012, párr. 9.)

Se deben reformar los sistemas de pensiones para garantizar que todas las personas tengan acceso a ellas en igualdad de condiciones, particularmente las mujeres y los grupos que más han sufrido la desigualdad durante su vida laboral:

“20. Las mujeres son menos numerosas en el sector estructurado del empleo. También suelen recibir un salario inferior al de los hombres por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Por otra parte, la discriminación de género en el empleo que sufren durante toda su vida tiene un impacto acumulativo en la vejez, que las obliga a vivir con ingresos y pensiones desproporcionadamente bajos, o incluso inexistentes, en comparación con los hombres. En su Observación general N° 19, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce que en casi todos los Estados habrá necesidad de planes de pensiones no contributivos, ya que es poco probable que pueda proporcionarse la protección necesaria a todas las personas mediante los planes contributivos (párr. 4 b)), al tiempo que el artículo 28, párrafo 2 b), de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad prevé la protección social de las mujeres de edad, especialmente las discapacitadas. Puesto que el monto de la pensión por vejez está estrechamente vinculado al salario percibido durante la vida activa, con frecuencia las mujeres de edad perciben una pensión más reducida que la de los hombres. Además, estas mujeres se ven particularmente afectadas por la discriminación por motivos de edad y sexo, que resulta en una edad de jubilación obligatoria distinta de la de los hombres. Las mujeres deberían poder elegir su edad de jubilación a fin de proteger el derecho de las mujeres de edad a trabajar si lo desean y a cotizar para su pensión, según proceda, en pie de igualdad con los hombres. Es sabido que muchas mujeres de edad se ocupan, y en ocasiones son las cuidadoras exclusivas, de niños pequeños, esposos o compañeros, o padres o parientes muy ancianos a su cargo. El costo financiero y emocional de esta atención no remunerada rara vez se reconoce”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 27](#), párr. 20.)

“42. Los Estados partes tienen la obligación de asegurar que la edad de jubilación en los sectores público y privado no discrimine a las mujeres. Por consiguiente, tienen la obligación de velar por que las políticas en materia de pensiones no sean de ningún modo discriminatorias, incluso contra las mujeres que deciden jubilarse a una edad temprana, y por que todas las mujeres de edad que han participado en la vida activa tengan acceso a una pensión adecuada. Los Estados partes deben adoptar todas las medidas necesarias, incluidas, de ser necesario, medidas especiales de carácter temporal, para garantizar dichas pensiones”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 27](#), párr. 42.)

“44. Los Estados partes deben ofrecer pensiones no contributivas adecuadas, en pie de igualdad con el hombre, a todas las mujeres que carecen de otra pensión o no tienen una seguridad de ingresos suficiente, y las mujeres de edad, especialmente las que viven en zonas remotas o rurales, deben tener acceso a prestaciones sociales del Estado”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 27](#), párr. 44.)

Los Estados deben destinar recursos para el apoyo a quienes se dedican a los trabajos de cuidados de la infancia y de personas adultas mayores, entre otros. Se deben de garantizar prestaciones a las mujeres adultas mayores, particularmente a quienes realizan trabajos de cuidados:

“43. Los Estados partes deben velar por que las mujeres de edad, incluidas las que se ocupan del cuidado de niños, tengan acceso a prestaciones sociales y económicas adecuadas, como por ejemplo prestaciones por cuidado de hijos, y reciban toda la ayuda necesaria cuando se ocupan de padres o parientes ancianos”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 27](#), párr. 43.)

Promover

Existen muchas medidas que los Estados pueden llevar a cabo, para cumplir la obligación de promover la igualdad de la mujer en la esfera del empleo:

“24. [...]”

b) Normalización del contenido de los programas de educación, concienciación y capacitación: los Estados Partes deben elaborar programas adecuados de educación y concienciación en estrecha consulta con organizaciones no gubernamentales interesadas, especialistas en cuestiones de género y migración, trabajadoras migratorias con experiencia en materia de migración, y organismos de contratación fiables. A tal fin, los Estados Partes deberían (artículos 3, 5, 10 y 14):

i) Organizar o facilitar la organización de programas gratuitos o de bajo costo de información y capacitación sobre cuestiones de género y derechos para trabajadoras migratorias antes de su partida, a fin de alertarlas sobre las formas de explotación de que pueden ser objeto, que abarquen, entre otras cosas, el contenido recomendado de los contratos de trabajo, los derechos que tienen legalmente en los países de empleo, los procedimientos para presentar recursos por vías oficiales y no oficiales, los procedimientos para obtener información sobre los empleadores, las particularidades culturales de los países de destino, la gestión del estrés, medidas de emergencia, y primeros auxilios, incluidos los números telefónicos de emergencia de las embajadas de los países de origen y los servicios de emergencia; así como información sobre la seguridad durante el paso por los países de tránsito, incluidas orientaciones sobre aeropuertos y líneas aéreas e información sobre salud general y salud reproductiva, en particular la prevención del VIH/Sida. Estos programas de capacitación deben estar específicamente dirigidos a las futuras trabajadoras migratorias a través de programas eficaces de divulgación e impartirse en establecimientos de capacitación descentralizados, de manera que estén al alcance de las mujeres;

- ii) Proporcionar listas de agencias de contratación legítimas y fiables y crear un sistema unificado de información sobre empleos disponibles en el extranjero;
- iii) Proporcionar información sobre métodos y procedimientos para migrar en busca de trabajo a las trabajadoras que no deseen recurrir a los servicios de contratación;
- iv) Exigir que las agencias de contratación participen en programas de concienciación y capacitación e informarles de los derechos de las trabajadoras migratorias y las formas de discriminación y explotación por motivos de sexo y de género de que pueden ser víctimas las mujeres, y de sus responsabilidades para con las mujeres;
- v) Realizar actividades de divulgación en las comunidades sobre los costos y beneficios de todas las formas de migración, así como actividades interculturales de concienciación dirigidas al público general, en las que se destaquen los riesgos, los peligros y las oportunidades que ofrece la migración, el derecho de las mujeres a cobrar su salario y garantizar así su seguridad financiera, y la necesidad de mantener un equilibrio entre las responsabilidades familiares de la mujer y sus responsabilidades para consigo misma. Estas actividades podrían llevarse a cabo mediante programas educativos oficiales e informales;
- vi) Alentar a los medios de comunicación e información a que contribuyan a hacer conocer las cuestiones relacionadas con la migración, en particular el aporte de las trabajadoras migratorias a la economía, la vulnerabilidad de las mujeres a la explotación y la discriminación y los diversos sitios en que surgen estas situaciones". (Comité CEDAW, [Recomendación General 26](#), párr. 24.)

Hashtags:

#EmpleoYDiscriminacion
#TrabajoYDiscriminacion
#EmpleoElGualdad #TrabajoElGualdad
#ObligacionesEstatales
#Proteger #Garantizar #Promover
#TrabajosDeCuidados
#TrabajoDomestico #AdultasMayores
#Pensiones #AcosoSexual

Tema relacionado con:

#CEDAWArticulo1 #CEDAWArticulo2 #CEDAWArticulo4
#ConvencionBDPArticulo6 #PIDESCArticulo6 #PIDESCArticulo7
#PIDESCArticulo9 #ConvenioOIT100 #ConvenioOIT111 #ConvenioOIT156
#ConvenioOIT189

Deberes especiales

Verdad/ investigación

Se debe contar con protocolos para conocer e investigar los casos de hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo:

“29. El Comité [CEDAW] [...] Insta al Estado parte a que:

[...]

b) Garantice la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado;

[...]”. (Comité CEDAW, [Observaciones finales](#) México 7 y 8, párr. 29.)

El artículo 10 del Convenio 190 de la OIT establece la obligación de tomar medidas para poder conocer e investigar los casos de violencia y acoso en el ámbito del trabajo:

“Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

i) procedimientos de presentación de quejas e investigación; [...]

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica [...].”

Justicia

“29. El Comité [CEDAW] [...] Insta al Estado parte a que:

- a) Adopte medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral [...] y proporcionando a la Inspección General de Trabajo los recursos humanos y financieros que sean necesarios y efectivos para supervisar y sancionar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el ámbito del empleo, como ocurre en la industria maquiladora;
- b) Garantice la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado;

[...].” (Comité CEDAW, [Observaciones finales](#) México 7 y 8, párr. 29.)

El artículo 10 del Convenio 190 de la OIT establece:

“Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
 - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - iii) juzgados o tribunales;
 - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
- h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación”.

Reparación integral

El artículo 10 del Convenio 190 de la OIT establece:

“Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
 - b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces
- [...]”.

Algunas medidas de reparación en casos de violencia y acoso en el ámbito del trabajo son:

“14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, b), del Convenio podrían comprender:

- a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;
- b) la readmisión del trabajador;
- c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;
- d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y
- e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales”. (OIT, [Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso](#), párr. 14.)

“17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

- a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;
- b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;
- c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;
- d) servicios de emergencia;
- e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;
- f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y
- g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas”. (OIT, [Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso](#), párr. 14.)

Hashtags:

#EmpleoYDiscriminacion
#TrabajoYDiscriminacion
#EmpleoElGualdad #TrabajoElGualdad
#ObligacionesEstatales #Verdad
#Investigacion #Justicia #Sancion
#Reparacion #ViolenciaYAcoso
#AcosoSexual

Tema relacionado con:

#CEDAWArticulo1 #CEDAWArticulo2 #CEDAWArticulo4
#ConvencionBDPArticulo6 #PIDESCArticulo6 #PIDESCArticulo7
#ConvenioOIT190 #ConvenioOIT189

Elementos esenciales

“5. Los pisos de protección social mencionados en el párrafo 4 deberían comprender por lo menos las siguientes garantías básicas de seguridad social:

a) acceso a un conjunto de bienes y servicios definido a nivel nacional, que constituyen la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad, que cumpla los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad;

[...].” (OIT, [Recomendación 202](#), Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012, párr. 5.)

Principios de aplicación

Contenido esencial

“La naturaleza y alcance de las obligaciones que derivan de la protección de la seguridad social, incluyen aspectos que tienen una exigibilidad inmediata, así como aspectos que tienen un carácter progresivo. [...] en relación con los primeros (obligaciones de exigibilidad inmediata), los Estados deberán adoptar medidas eficaces a fin de garantizar el acceso sin discriminación a las prestaciones reconocidas para el derecho a la seguridad social, garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, entre otros.” (Corte IDH, [Caso Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria \[ancejub-sunat\] vs. Perú](#). Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de noviembre de 2019, párr. 173.)

Progresividad y prohibición de regresión; y máximo uso de recursos disponibles

“La naturaleza y alcance de las obligaciones que derivan de la protección de la seguridad social, incluyen aspectos que tienen una exigibilidad inmediata, así como aspectos que tienen un carácter progresivo. [...] Respecto a los segundos (obligaciones de carácter progresivo), la realización progresiva significa que los Estados partes tienen la obligación concreta y constante de avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena efectividad de dicho derecho, en la medida de sus recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apro-

piados. Asimismo, se impone la obligación de no regresividad frente a la realización de los derechos alcanzados. En virtud de lo anterior, las obligaciones convencionales de respeto y garantía, así como de adopción de medidas de derecho interno (artículos 1.1 y 2), resultan fundamentales para alcanzar su efectividad". (Corte IDH. [Caso Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria \[ancejub-sunat\] vs. Perú](#). Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de noviembre de 2019, párr. 173.)

Hashtags:

#EmpleoYDiscriminacion
#TrabajoYDiscriminacion
#EmpleoElGualdad #TrabajoElGualdad
#ObligacionesEstatales
#ContenidoEsencial #Progresividad
#ProhibicionDeRegresion
#MaximoUsoDeRecursos

Tema relacionado con:

#CEDAWArticulo1 #CEDAWArticulo2 #CEDAWArticulo4
#ConvencionBDPArticulo6 #PIDESCArticulo6 #PIDESCArticulo7
#ConvenioOIT100 #ConvenioOIT111