

50♀ / 50♂



PROYECTO
FOMENTO A
LA IGUALDAD
DE GÉNERO
EN EL TRABAJO

Financiado por la Unión Europea



uah / Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado

Convenios Internacionales que fomentan la Igualdad de Género en el Trabajo

Claudia Donaire

Marco normativo internacional - Chile

➤ CEDAW, 1979 (Ratificada 1989)



➤ Pacto San José, 1969/1978 (Ratificada 1990)



➤ Convención Belem do Para, 1994 (Ratificado 1996)

Marco normativo internacional - Chile



- Convenio OIT Núm. 100, Igualdad de Remuneraciones, 1951 (Ratificado 1971)
- Convenio OIT Núm. 111, No Discriminación, 1958 (Ratificado 1971)
- Convenio OIT Núm. 103, Protección Maternidad, 1952 (Ratificado 1994)
- Convenio OIT Núm. 156, Responsabilidades Parentales, 1981 (Ratificado 1994)

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 1979



El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.

30 años trabajo Comisión Condición Jurídica y Social Mujer, órgano creado en ONU 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos.

Entró vigor 3 septiembre 1981, tras ratificación por 20 países.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 1979



Convencidos de que la participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz,

Teniendo presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de los padres en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto,

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 1979



Reconociendo 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,

Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones,

Han convenido en lo siguiente:

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 1979



Ratificada Chile 1989

Artículo 1°

La expresión "discriminación contra la mujer" denota toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 1979



Ratificada Chile 1989

Artículo 5°

- Deber Estado tomar medidas para modificar patrones socio culturales de conductas hombres y mujeres, para eliminar prácticas consuetudinarias basadas en idea inferioridad o superioridad de cualquiera de los dos sexos o en funciones estereotipadas.
- Deber Estado garantizar educación familiar incluya comprensión maternidad como función social y reconocimiento responsabilidad común hombres y mujeres en educación y desarrollo de sus hijos.

Indicadores y principales derechos humanos

Equidad de género



Acceso a las instituciones

- Igualdad ante la ley y capacidad jurídica idéntica a la del hombre [CEDAW, Art. 15 (1) (2)]
- Igualdad respecto derecho a circular libremente y elegir residencia y domicilio [CEDAW, Art. 15 (4)]
- Igualdad en matrimonio y familia [CEDAW, Art. 16], en particular derecho elegir profesión y ocupación.
- Estados ➔ **modificar patrones socioculturales...** eliminar prácticas consuetudinarias basadas en idea inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas [CEDAW, Art. 5 (a)]

Indicadores y principales derechos humanos Equidad de género



Uso de la propiedad

- Derechos iguales para firmar contratos y administrar bienes [CEDAW, Art. 15 (2)].
- Igualdad de derechos en matrimonio y familia, en particular, mismos derechos de cónyuges en materia de propiedad, compra, gestión, administración, goce y disposición de los bienes [CEDAW, Art. 16 (1) (h)].

Indicadores y principales derechos humanos Equidad de género



- **No discriminación en empleo** (CEDAW, Art. 11 y Convenio no discriminación Núm. 111, OIT).
- **Derecho al trabajo** [CEDAW, Art. 11(1)(a)];
- **Mismas oportunidades de empleo, inclusive derecho a la aplicación de los mismos criterios de selección** [CEDAW, Art. 11(1)(b)].
- **Libertad elegir profesión y empleo** [CEDAW, Art. 11(1)(c)].
- **Igualdad remuneración y trato respecto trabajo de igual valor** [CEDAW, Art. 11 (1) (d) y Convenio Núm. 100 OIT].
- **Igualdad de derecho a la seguridad social, jubilación, licencia y otros beneficios pagados** [CEDAW, Art. 11 (1) (e)].

Obtención
de
empleo

Indicadores y principales derechos humanos Equidad de género



Obtención de empleo

- No discriminación mujer por matrimonio o maternidad, prohibición despido por embarazo y licencia maternidad remunerada [CEDAW, Art. 11(2)] y Convenio OIT protección de la maternidad Núm. 183, Arts. 8 y 9.
- Derecho licencia maternidad de al menos catorce semanas [Convenio OIT protección maternidad, Núm. 183, Art. 4 (1)].
- Derecho a prestaciones pecuniarias, cuyo monto no debe ser inferior a 2/3 ganancias anteriores [Convenio OIT protección de la maternidad, Núm. 183, Art. 6(3)].
- Prestaciones pecuniarias deben financiarse por seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos [Convenio OIT protección de la maternidad, núm. 183, Art. 6(8)].

Indicadores y principales derechos humanos

Equidad de género



Incentivos al trabajo

- Licencia de maternidad con sueldo pagado o prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales [CEDAW, Art. 11(2)(b)].
- 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, tales como servicios destinados al cuidado de los niños [CEDAW, Art. 11(2)(c) y Convenio Núm. 156 OIT].
- Igualdad de derechos y no discriminación en la vida económica [CEDAW, Art. 13].
- Derecho a la educación [CEDAW, Art. 10].

Indicadores y principales derechos humanos Equidad de género



Presencia en los tribunales

- No discriminación en base al sexo en acceso [CEDAW, Art. 2].
- Protección derechos mujeres y protección efectiva contra todo acto de discriminación [CEDAW, Art. 2(c)].
- Ejercicio y goce derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre [CEDAW, Art. 3].
- Igualdad con el hombre ante la ley [CEDAW, Art. 15(1)-(2)].
- Comité CEDAW recomienda a Estados que garanticen a mujeres acceso a soluciones jurídicas asequibles y oportunas, con asistencia jurídica [CEDAW GR N. 28 párr. 34)].

Indicadores y principales derechos humanos Equidad de género



Obtención de crédito

- No discriminación en la vida económica y acceso a préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero, en igualdad de condiciones con los hombres [CEDAW, Art. 13(b)].
- Acceso a créditos y préstamos agrícolas para la mujer de las zonas rurales [CEDAW, Art. 14(2)(g)].

Indicadores y principales derechos humanos Equidad de género



Protección de la mujer contra la violencia

- **El acoso sexual es uno de los tipos de violencia contra la mujer.** Los Estados deben castigar todo acto de violencia contra la mujer conforme a la legislación nacional [DEVAW, Arts. 2(b) and 4(c-d)].
- El Comité CEDAW recomienda que los Estados incluyan en sus informes periódicos información sobre medidas legislativas y de otros tipos contra el acoso sexual [CEDAW GR N. 12 y 19, pár. 24(j) y (t)].
- La violencia contra la mujer engloba la violencia física, sexual y psicológica en la familia. Los Estados deben investigar y castigar todo acto de violencia contra la mujer conforme a la legislación nacional [DEVAW, Arts. 2(a) and 4(c)].

Convención Belem do Para, 1994



Ratificado Chile 1996

Obliga a Estados a prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, en caso ocurra dentro del hogar o la comunidad y perpetrada por personas individuales, o en la esfera pública y perpetrada por agentes estatales.

Antes aprobación, 9 países disponían leyes sobre violencia contra las mujeres. Después aprobación, 29 países firmantes han adaptado su legislación a la Convención.

Convención Belem do Para, 1994

Ratificado Chile 1996



Decreto Supremo N° 1640, 1998, RREE: Promulga y pública texto y ordena se cumpla y lleve a efecto como ley.

“Violencia contra la mujer” abarca violencia física, sexual y psicológica.

Abarca violencia ejercida ámbito público y privado: esto es, la ejercida en la familia, unidad doméstica o cualquier relación interpersonal; en la comunidad, lugares de trabajo, centros de estudios y otros; y por agentes del Estado.

La violencia impide el ejercicio de otros derechos fundamentales, civiles y políticos, así como derechos económicos, sociales y culturales.

Convenio Núm. 100 OIT, 1951 Igualdad de Remuneraciones



Ratificado Chile, 1972

Obliga a Estados a garantizar aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un **trabajo de igual valor**.

Estados deben promover **evaluación objetiva de empleos**, a fin de comparar puestos de trabajo diferentes y determinar el valor relativo del trabajo evitando prejuicios o estereotipos basados en el sexo.

Convenio Núm. 100 OIT, 1951 Igualdad Salarial



Ratificado Chile, 1972

- Tiene por finalidad asegurar que hombres y mujeres que trabajen reciban una **remuneración igual** por un trabajo de **igual valor**, estableciendo tasas de remuneración fijas sin discriminación por razón de sexo.
- El Estado debe asegurar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en el sector público y promoverla en el sector privado.

Convenio Núm. 100 OIT, 1951 Igualdad Salarial



Ratificado Chile, 1972

El principio de igualdad de remuneración se debe aplicar sea por medio de la **legislación nacional**; cualquier **sistema para la fijación de la remuneración**, establecido o reconocido por la legislación; **contratos colectivos** celebrados entre empleadores y trabajadores; o la **acción conjunta de estos diversos medios**.

Convenio Núm. 111 OIT, 1958 No Discriminación Empleo y Ocupación



Ratificado Chile, 1972

Impone a Estados obligación de **política nacional** que promueva, por métodos adecuados a condiciones y práctica nacionales, la **igualdad de oportunidades y de trato** en materia de **empleo y ocupación**, con objeto de eliminar cualquier discriminación.

Convenio Núm. 111, 1958

No Discriminación Empleo y Ocupación



Ratificado Chile, 1972

Definición de discriminación, de general aplicación:

Artículo 1° : “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, **sexo**, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga como efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Convenio Núm. 111, 1958

No Discriminación Empleo y Ocupación

Ratificado Chile, 1972



La discriminación puede darse en:

- ✓ contratación
- ✓ concesión de ascensos
- ✓ asignación de puestos y tareas
- ✓ definición jornada de trabajo
- ✓ condiciones ambientales
- ✓ seguridad y ergonomía
- ✓ valoración de actividades
- ✓ formación y entrenamientos
- ✓ situaciones de acoso
- ✓ terminación relación de trabajo
- ✓ otorgamiento de indemnizaciones

Convenio Núm. 103 OIT, 1952

Protección Maternidad



Ratificado Chile, 1994

El Convenio vigente en OIT es el Núm. 183*, de 2000, que revisa Convenio Núm. 103, que Chile mantiene ratificado.

* Permite a Estados c/economía o c/sistemas SS no desarrollados a otorgar prestaciones económicas más bajas a las previstas en convenio, con compromiso de mejora gradual en el tiempo.

➤ **Descanso maternal: 12 semanas***, una parte después parto **(6 semanas)**, con prestaciones pecuniarias y asistencia médica.

* Convenio Núm. 183 fija licencia en **14 semanas**.

Convenio Núm. 103, 1952

Protección Maternidad



Ratificado Chile 1994

- **Prestaciones Pecuniarias:** Garantizar manutención madre e hijo buenas condiciones higiene y acuerdo nivel vida adecuado, por sistema seguro social obligatorio o c/cargo fondos públicos.
- **Asistencia médica:** embarazo, parto y puerperal. Hospitalización si es necesario.
- **Derecho para amamantar:** Derecho a amamantar uno o varios períodos - jornada. El tiempo ocupado debe estimarse horas de trabajo y remunerarse.
- **Fuero Maternal:** Durante permiso maternal, el empleador no puede darle aviso de despido ni este puede verificarse.

Convenio Núm. 103 OIT, 1952

Protección Maternidad



Ratificado Chile 1994

- **Perspectiva de Género.** Contribuciones al sistema de seguro social obligatorio que otorgue prestaciones de maternidad y/o los impuestos en base salarios, deben pagarse por empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, **con respecto número total de trabajadores y trabajadoras**, sin distinción de sexo.
- Los empleadores no deben estar personalmente obligados a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.

Convenio Núm. 156, 1981 Responsabilidades Familiares



Ratificado Chile, 1994

Incorpora concepto de “parentalidad”, referido al cuidado que padres y madres deben compartir y asumir en cuidado y crianza de hijos e hijas, y en el cuidado de otras personas dependientes. Su objetivo es incorporar a los hombres en las tareas del cuidado.

Hoy ocupamos “coparentalidad” y “corresponsabilidad”.

Convenio Núm. 156, 1981 Responsabilidades Familiares



Ratificado Chile, 1994

La **Política Nacional de Conciliación** debe permitir a trabajadores/as c/responsabilidades familiares ejercer derecho a trabajar sin discriminación y, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Estados deben promover comprensión principio de igualdad de oportunidades y trato, entre trabajadores y trabajadoras y, de los problemas de trabajadores con responsabilidades familiares, así como una **corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.**

Convenio Núm. 156, 1981 Responsabilidades Familiares



Ratificado 1994

- El Estado debe proveer orientación y formación profesional para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan **integrarse, permanecer** en la fuerza de trabajo y **reintegrarse tras una ausencia debida a responsabilidades**.
- Protección Empleo. Las responsabilidades familiares no deben constituir causa justificada para poner fin a relación de trabajo.

Sistemas DHH Equidad Género



Exámenes períodos CEDAW *
Sin control casos particulares



Denuncias CIDH
Casos Corte Interamericana
Control Convencionalidad *



Memorias Regulares*
Reclamaciones y Quejas

Control Igualdad de Género CEDAW



CEDAW

- Informe Periódico – Exámenes Periódicos por país
- Informes sombra
- Recomendaciones Informe Comité CEDAW

Casos particulares ante Comité CEDAW

- No ratificación de Chile Protocolo Facultativo CEDAW/No permite casos particulares.

Control Igualdad de Género OIT



Control regular órganos de control OIT

- Memorias regulares cumplimiento de Convenios ratificados
- Memorias regulares convenios no ratificados
- Informes CEARC y CAN de la Conferencia Internacional

Reclamaciones y Quejas Carta Constitución OIT

- Reclamación art. 24, incumplimiento convenios ratificados
- Queja art. 26, ante la Conferencia Internacional

Doctrina - Jurisprudencia

- ✓ **Civil Rights Act de Estados Unidos, de 1991:** es ilegal la práctica de empleo si el demandante prueba que la misma produce un impacto adverso sobre la base del sexo, y el demandado no consigue probar que la práctica cuestionada está relacionada con el trabajo y es necesaria para la empresa.
- ✓ Así mismo, si el demandante prueba una práctica de empleo alternativa a la medida que le perjudica, y el demandado se niega a aplicarla o no justifica su no aplicación, se dará por configurada la discriminación indirecta.

Doctrina - Jurisprudencia ...



✓ Directiva de la UE N° 12.514, 1997*, sobre modificación a la carga de la prueba señala en su artículo 2° :

“Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, afecta una proporción substancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, a menos que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterio que no estén relacionados con el sexo.”

* Antes Directiva 75/117

Doctrina - Jurisprudencia ...



✓ Caso RINNER-KÜHN /FWW SPEZIAL-GEBÄUDEREINIGUNG SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta) 13 de julio de 1989*: El artículo 119 del Tratado CEE y la Directiva 75/117 del Consejo se oponen a que una disposición nacional permita a empresarios excluir del salario en caso de enfermedad a aquellos trabajadores cuya jornada laboral ordinaria no exceda de diez horas semanales o cuarenta y cinco mensuales; ello, en la medida en que este colectivo de trabajadores esté predominantemente compuesto por trabajadores femeninos.

*Pronunciada en audiencia pública , Luxemburgo, 13 de julio de 1989.

Doctrina - Jurisprudencia ...



- ✓ Caso María Kovalska contra Ciudad Libre y Hanseática de Hamburgo, Asunto C-33/89, SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta) 27 de junio de 1990: Un Convenio Colectivo no puede discriminar a los trabajadores a tiempo parcial en materia de indemnización por conclusión de la relación laboral. *
- ✓ Caso H. Minz contra ciudad Libre y Hanseática de Hamburgo, se impugnó un convenio colectivo que estatuyó que los trabajadores a tiempo parcial debían cumplir un período de tiempo más largo para pasar a una categoría mejor remunerada. *

* Jornada parcial afecta mayoritariamente a trabajadoras.

Doctrina - Jurisprudencia ...

- ✓ Tribunal Constitucional de Colombia, Decisión C-586/16, 26 de octubre de 2016. Corte Constitucional derogó por discriminatoria la disposición del Código del Trabajo que prohibía a las mujeres el trabajo en minas subterráneas y en otras labores consideradas peligrosas, insalubres o que requieren grandes esfuerzos.
- ✓ Bulgaria, Kiribati y Polonia también han eliminado todas las restricciones laborales a las mujeres.

Jurisprudencia ...COMITÉ CEDAW



- ✓ **Caso Svetlana Medvedeva, 2011:** Estudio navegación y no pudo embarcarse, descartada proceso selección, por aplicación Reglamento N° 162 que establece que la ocupación de timonel es uno de los 456 empleos considerados peligrosos, insalubres o que implican grandes esfuerzos para las mujeres. Reclamó sistema judicial Ruso, sin éxito.
- ✓ **Caso Svetlana Medvedeva ante Comité CEDAW:** Declaró era un caso de discriminación, 2016. En base a ello, afectada recurrió a Tribunal Ruso 1° instancia que declaró discriminación.

Jurisprudencia ...COMITÉ CEDAW



- ✓ Caso Blok y otras con Países Bajos, 2014: Demandantes reclaman por legislación que establecía seguro obligatorio que otorgaba a las trabajadoras autónomas el derecho a percibir prestaciones por maternidad.
- ✓ Se construye el caso a partir del seguimiento control periódico del Comité CEDAW a Países Bajos, y persistente acción de demandantes en ejercicio regulación del Protocolo Facultativo CEDAW.

Chile ante Comité CEDAW



- 7° Informe Periódico Chile ante Comité CEDAW, Febrero 2018.

- Informe Comité CEDAW, Marzo 2018, recomienda Estado de Chile:
 - ❖ Acelerar tramitación Moción Boletín N° 9322-13, Igualdad Remuneraciones.
 - ❖ Intensifique esfuerzos en igualdad salarial y garantice igualdad de oportunidades en mercado laboral, incluso con medidas especiales.
 - ❖ Elimine segregación ocupacional vertical y horizontal sectores públicos y privados.
 - ❖ Velar por que legislación laboral se aplique a trabajadores domésticos, mediante inspecciones sistemáticas y actividades sensibilización.
 - ❖ Crear oportunidades empleo para grupos desfavorecidos mujeres, en particular mujeres migrantes, indígenas y mujeres con discapacidad.

Caso CIDH - SIDH



Caso de María Eugenia Morales de Sierra, sobre Guatemala. CIDH encontró violaciones a artículos 1, 2, 17 y 24 de la Convención Americana, cuando las disposiciones del Código Civil de Guatemala vinculadas a las relaciones domésticas asignaban responsabilidades y obligaciones exclusivamente al esposo, en virtud de su papel como generador de ingresos y, en el caso de la mujer, por su papel como esposa, madre y ama de casa.

La CIDH concluyó que, lejos de asegurar la “igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades” dentro del matrimonio, las disposiciones institucionalizan desequilibrios en los derechos y deberes de los cónyuges, con un efecto continuo y directo en la víctima.

Corte IJDH - SIDH



Corte IDH. Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica Relacionada con la Naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. Serie A No. 4, párr. 55.

La noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad.



UNIÓN EUROPEA

Financiado por la
Unión Europea

uah / Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado