



Consejo de Administración

338.^a reunión, Ginebra, 12-26 de marzo de 2020

GB.338/LILS/2

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo
Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

LILS

Fecha: 24 de febrero de 2020

Original: inglés

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Formulario propuesto para las memorias solicitadas en 2021 en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato

Finalidad del documento

En este documento se invita al Consejo de Administración a que solicite a los gobiernos que, con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT, presenten en 2021 memorias sobre los siguientes instrumentos relativos al objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: 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. Ello permitirá a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones elaborar su Estudio General en 2021 y someterlo a la consideración de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2022. Se invita asimismo al Consejo a que apruebe el formulario de memoria correspondiente (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 4).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado más pertinente: Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Las que suele entrañar la preparación de un Estudio General.

Seguimiento requerido: Aplicación de las decisiones del Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Documentos conexos: GB.337/LILS/2; GB.337/LILS/PV.

1. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración examinó un documento referente a la selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales, con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT, deberían solicitarse memorias en 2021. Estas memorias servirán para que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones prepare, en 2021, el Estudio General anual, que será examinado por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2022 ¹. En dicho documento se proponen tres opciones encaminadas a conciliar el tema del Estudio General con el de la discusión recurrente correspondiente, prevista para 2023, consagrada a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016 ².
2. El Consejo de Administración decidió que el Estudio General que la Comisión de Expertos debe elaborar en 2021, con miras a su presentación en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2022, debería centrarse en la segunda opción propuesta. Por consiguiente, en el Estudio General se analizarán seis instrumentos pertinentes al tema previsto, en concreto 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, y el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000. En el transcurso de la discusión, se propuso también que el Estudio General contribuyera a la reflexión sobre la mejor forma de lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, de conformidad con el compromiso contraído por la OIT a ese respecto, reflejado en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo ³.
3. En el cuestionario propuesto elaborado por la Oficina se ha tratado de integrar las diferentes opiniones y preocupaciones expresadas en la 337.^a reunión del Consejo de Administración. En consecuencia, la Oficina somete a la consideración y aprobación del Consejo de Administración el formulario de memoria solicitado (véase el anexo).

Proyecto de decisión

4. *El Consejo de Administración:*

- a) *solicita a los gobiernos que, con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT, presenten en 2021 memorias acerca del 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, y*
- b) *aprueba el formulario de memoria relativo a dichos instrumentos, que figura en el anexo al documento GB.338/LILS/2.*

¹ Documento [GB.337/LILS/2](#).

² Párrafos 15.1 y 15.2, b), de la [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente de 2016](#), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 105.^a reunión (2016).

³ [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#).

Anexo

Appl. 19
C.111, C.156, C.183, R.111, R.165 y R.191

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)

Ginebra

2020

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 2021, 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 2021.

* * *

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.

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 2023 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 éstas 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.

¹En 2020, la comunidad internacional celebrará 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). Se cumplirán también cinco años desde que se inició el camino hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Por lo tanto, 2020 será un año crucial en el que habrá que acelerar la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en todos los lugares del mundo. Está previsto que el 64.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se celebre en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 9 al 20 de marzo de 2020. El objetivo principal del período de sesiones será el examen y la evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General. El examen comprenderá una evaluación de los actuales retos que se plantean a la aplicación de la Plataforma de Acción y al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y una evaluación de su contribución a la plena realización 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 de 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 nuevas y las prácticas en vigor.

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

LEGISLACIÓN NACIONAL SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN		
1.	<p>Indique las disposiciones de la Constitución y la legislación nacional que impiden y prohíben la discriminación directa e indirecta en el empleo y la ocupación, y especifique:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ si dichas disposiciones contienen una definición de «discriminación directa e indirecta» en la que se enuncien los motivos comprendidos [C.111, art. 1, 1), a) y b); R.111, párr. 1]; ■ si dichas disposiciones abarcan la discriminación basada en los siguientes motivos: sexo, género, maternidad, estado civil, situación familiar y responsabilidades familiares (incluidas las responsabilidades familiares futuras o potenciales) [C.111, art. 1, 1), a) y b); R.111, párr. 1; C.156, arts. 2 y 3; R.165, párrs. 1, 2, 6-8, 15 y 16; C.183, art. 9, 1); R.191, párr. 5], y ■ si la legislación contiene disposiciones específicas para combatir la discriminación basada en alguno de los motivos mencionados anteriormente en combinación con otros motivos, es decir, la discriminación múltiple (como puedan ser situaciones en que se discrimine a los trabajadores, en particular a los trabajadores migrantes y los trabajadores de minorías étnicas, por sus responsabilidades familiares, además de por su color y ascendencia nacional, entre otras). 	<p>C.111, art. 1 R.111, parte I C.156, arts. 2 y 3 R.165, párrs. 1 y 2, 6-8, 15 y 16 C.183, art. 9 R.191, párr. 5</p>
2.	<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 (por ejemplo, que se prohíba a las mujeres trabajar de noche, que se requiera la autorización previa del cónyuge para trabajar, que se prohíba la realización de determinados trabajos, etc.).</p>	<p>C.111, arts. 1 y 5</p>

3.	Indique las disposiciones de la legislación nacional que impiden y prohíben el acoso sexual en el trabajo, que es una forma de discriminación por motivos de sexo (especifique si la protección comprende el acoso sexual que se asimila a un chantaje y el acoso sexual en forma de entorno de trabajo hostil).	C.111, art. 1, 1), a)
POLÍTICAS NACIONALES PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO		
4.	Indique si su país ha adoptado políticas nacionales como las que se describen en el C.111 y la R.111 (políticas nacionales que promuevan la igualdad) y en el C.156 y la R.165 (políticas nacionales que permitan que las personas con responsabilidades familiares ejerzan sus derechos de empleo sin ser objeto de discriminación y sin que ello cree conflicto con sus responsabilidades familiares). En caso afirmativo, describa brevemente esas políticas y explique cómo se evalúan y revisan periódicamente.	C.111, arts. 2, 3 y 5 R.111, parte II C.156, arts. 3, 4 y 9 R.165, párrs. 6-11
5.	Indique si dichas políticas: <ul style="list-style-type: none"> ■ abordan específicamente la discriminación basada en motivos de sexo, género, maternidad, estado civil, situación familiar o responsabilidades familiares (incluidas las responsabilidades familiares futuras o potenciales) [C.111, arts. 2 y 3; R.165, párrs. 6-8]; ■ comprenden la discriminación basada en alguno de los motivos mencionados anteriormente en combinación con otros motivos, es decir, la discriminación múltiple; ■ fomentan la igualdad de género y un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres [C.156, art. 3, 1) y 2); R.165, párrs. 9, 10 y 11, b)]; ■ son aplicables tanto en el sector público como en el privado y engloban a todos los trabajadores [C.111, art. 2; C.156, art. 2], y ■ comprenden medidas de seguridad social y fiscales en que se tenga 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 a la hora de determinar las prestaciones de desempleo) [C.156, art. 4, b); R.165, párr. 27]. 	C.111, arts. 2 y 3 C.156, arts. 2 y 3 R.165, párrs. 6-11 y 27
6.	Indique las medidas especiales (como medidas de discriminación positiva) que hayan sido adoptadas en favor de determinados grupos en situaciones desfavorables (por ejemplo, mujeres y/o trabajadores con responsabilidades familiares).	C.111, art. 2 R.165, párr. 8
7.	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.111, arts. 3, a) y 5, 2) R.111, párr. 2 C.156, art. 11 R.165, párr. 5
8.	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. 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 ¹ (por ejemplo, trabajo a domicilio, trabajo ocasional, trabajo temporal, etc.), y si hay alguna categoría de trabajadores que haya quedado excluida de dichas medidas, así como los motivos de dicha exclusión.	C.183, arts. 1 y 2

¹ 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 empleo por escrito, mujeres en empleos encubiertos, mujeres que trabajan en zonas francas industriales y mujeres que trabajan en el ámbito de la economía informal.

9.	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, arts. 1, 3) y 9 R.165, párrs. 3 y 17
10.	<p>Indique si se ha recabado la siguiente información (en caso afirmativo, suminístrela):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ estadísticas 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. 1]; ■ estadísticas sobre el número de mujeres y hombres con empleo, desglosadas 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]; ■ estadísticas sobre el número de horas dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado, desglosadas por sexo, situación parental o familiar, número y edad de los hijos [R.165, párrs. 24 y 25]; ■ estadísticas, desglosadas por sexo, sobre el número de casos de discriminación denunciados en los tribunales (en particular, discriminación basada en motivos de sexo, género, maternidad, 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.111, arts. 1-3; R.111, párr. 1; C.156, art. 3; R.165, párrs. 6-8; C.183, arts. 8 y 9; R.191, párr. 5]; ■ estadísticas sobre la distribución de hombres y mujeres en el sector público y privado, desglosadas por nivel de ingresos, ramas de actividad económica y categorías profesionales, tipo y nivel de formación/cualificación, cargos directivos y de liderazgo, antigüedad y grupos de edad [C.111]; ■ estadísticas sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares recabadas 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; R.165, párrs. 24-26]; ■ estadísticas, desglosadas por sexo, sobre el número de trabajadores que tienen derecho a licencias por maternidad, 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; C.183, arts. 3 y 4; R.191, párrs. 1 y 10]; ■ estadísticas sobre el número de trabajadores en empleos a tiempo parcial, y otras modalidades flexibles en lo que respecta a los horarios de trabajo, los períodos de descanso, las horas extraordinarias y las vacaciones, desglosadas por edad y sexo [C.111, art. 1; R.165, párr. 21]; ■ otros estudios que se hayan llevado a cabo sobre la lucha contra la discriminación (en particular, basada en motivos de sexo, género, maternidad, estado civil, situación familiar o responsabilidades familiares) y sobre la igualdad de género en el empleo y la ocupación; los efectos de las modalidades de trabajo flexible en la igualdad de género en el empleo y la ocupación [R.165, párr. 21], y ■ otros estudios que se hayan llevado a cabo sobre el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres [R.165, párr. 11, b)]. 	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. 1, 3, 4, 6, 8 y 9 R.191, párrs. 1, 5 y 10

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

DERECHO A LA IGUALDAD DE ACCESO AL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN		
11.	<p>Igualdad de acceso a la formación</p> <p>Indique las medidas legislativas o 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).</p>	C.111, arts. 1, 3), 3, b) y 5 R.111, párrs. 1, 3) y 2, b), i) y ii)
12.	<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).</p>	C.156, arts. 4, a) y 7 R.165, párrs. 9, a) y 12-14
13.	<p>Igualdad de acceso al empleo y la ocupación</p> <p>Indique las medidas legislativas y de otra índole adoptadas (incluidas las sanciones y las decisiones judiciales aplicables) para garantizar que el sexo, el género, la maternidad, el estado civil, la situación familiar o las responsabilidades familiares (efectivas o potenciales) no puedan constituir un motivo directo o indirecto para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ denegar el empleo [R.111, párrs. 1 y 2, b), i) y ii); C.156, art. 3; R.165, párrs. 6-8; C.183, art. 9]; ■ denegar ascensos y prestaciones sociales en relación con el empleo [R.111, párr. 2, b), iii)-vi); C.156, art. 3; R.156, párrs. 6-8 y 15; C.183, art. 9], y ■ poner fin a la relación de empleo [C.156, art. 8; R.165, párr. 16; 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, 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>	C.111, art. 1 R.111, párrs. 1-3 C.156, arts. 3 y 8 R.165, párrs. 6-8, 15 y 16 C.183, arts. 8, 1) y 9
14.	<p>Explique si se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada o durante una licencia relacionada con el embarazo o el parto o durante un período posterior a su reintegro al trabajo (salvo por motivos que no estén relacionados con la maternidad), así como la duración de ese período, según corresponda. Indique las medidas jurídicas y de procedimiento pertinentes en virtud de las cuales se proporciona esa protección, incluidos 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.</p>	C.183, art. 8, 1)

DERECHO A LICENCIA

15.	<p>Licencia relacionada con la maternidad</p> <p>Indique si las trabajadoras 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)]; ■ 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 ■ 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 período de licencia después del parto incluye un período de seis semanas de licencia obligatoria (si dicho período 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> <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 período 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 período 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 período de licencia posterior al parto y si ésta 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 período 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 de paternidad. 	C.183, arts. 4, 5 y 11 R.191, párrs. 1, 6, 6) y 10, 1), 2) y 5)
16.	<p>Otros tipos de licencia 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 [R.165, párr. 22; R.191, párr. 10, 3)]; ■ licencia en caso de enfermedad de un miembro de la familia [R.165, párr. 23], y ■ otros tipos de licencia para poder atender las responsabilidades familiares (como licencia en caso de fallecimiento, accidente o discapacidad de un miembro de la familia). 	C.156, art. 4 R.165, párrs. 22 y 23 R.191, párr. 10, 3)

17.	<p>Indique, para cada uno de los tipos de licencia a que se hace referencia en las casillas 15 y 16: la duración de los períodos 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).</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 períodos de licencia), y toda medida adoptada para alentar a los trabajadores y trabajadoras a tomar una licencia de ese tipo.</p>	<p>C.156, art. 4 R.165, párrs. 22 y 23 C.183, arts. 4 y 5 R.191, párrs. 1, 6, 6) y 10</p>
PRESTACIONES		
18.	<p>Prestaciones pecuniarias durante la licencia</p> <p>Indique si, durante los períodos de licencia a que se hace referencia en las casillas 15 y 16, se proporciona a los trabajadores algún tipo de indemnización financiera, prestación 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; ■ subvenciones públicas; ■ aportación del 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, 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.</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 abonadas por el número total de personas empleadas, sin distinción de sexo, y en función de su número [R.191, párr. 4].</p>	<p>C.156, art. 4, b) R.165, párrs. 27 y 28 C.183, art. 6, 1)-6) y 8) R.191, párrs. 2 y 4</p>
19.	<p>Prestaciones médicas de maternidad</p> <p>Indique si se proporcionan prestaciones médicas a las madres y a sus hijos durante la maternidad, y especifique:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ si las prestaciones comprenden la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario; ■ por qué medios se financian las prestaciones médicas, y ■ si las mujeres tienen que participar en la financiación de los gastos que entrañen esas prestaciones médicas y, en su caso, las normas que se aplican a la participación en la financiación de los gastos. 	<p>C.183, art. 6, 7) R.191, párrs. 3 y 4</p>

REINTEGRACIÓN AL TRABAJO		
20.	<p>Después de que concluya la licencia de maternidad o de adopción</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 remuneración, al término de la licencia de maternidad o de la licencia de adopción.</p>	C.183, art. 8, 2) R.191, párrs. 5 y 10, 5)
21.	<p>Después de que concluya otro tipo de licencia otorgada para atender las responsabilidades familiares</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 las casillas 15 y 16.</p>	C.111, art. 1 R.111, párrs. 1-3 C.156, arts. 3, 4 y 8 R.165, párr. 22
OTROS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES		
22.	<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
23.	<p>Modalidades de trabajo</p> <p>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 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), 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 y 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 el padre tiene derecho a interrupciones para alimentar a su hijo, en los casos en que la madre no pueda hacerlo (por ejemplo, por razones de salud o en caso de fallecimiento tras el parto), así como las modalidades aplicables a esas interrupciones; ■ si los padres adoptivos tienen derecho a interrupciones para alimentar a su hijo, así como las modalidades aplicables a esas interrupciones, y ■ 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]. 	C.183, art. 10 R.191, párrs. 7-9

24.	<p>Otras modalidades de trabajo destinadas a conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares</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 [R.165, párr. 17]. A este respecto, especifique:</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 períodos 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.); ■ 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) y 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. 4 R.165, párrs. 17-21
25.	<p>Servicios (servicios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar, servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio)</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. 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 ■ promover 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 [R.165, párr. 34]. 	C.156, arts. 4 y 5 R.165, párrs. 25, 26 y 32-34

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

SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO		
26.	<p>Institucionalizar una cultura de igualdad de género y no discriminación</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.111, art. 3, b); C.156, art. 6; R.165, párr. 10]; ■ las campañas y actividades pertinentes llevadas a cabo para sensibilizar a la opinión pública [C.111, art. 3, b); 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)]; ■ las actividades educativas para alentar el reparto de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres [R.165, párr. 11, b)], y ■ 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]. <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; C.156, art. 11; R.165, párr. 5].</p>	<p>C.111, art. 3 R.111, párrs. 2-5 C.156, arts. 6 y 11 R.165, párrs. 5, 10,11, 24 y 34</p>
CONTROL DEL CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO		
27.	<p>Mecanismos de control del cumplimiento de la legislación y de seguimiento</p> <p>Indique cómo se garantiza el control y la aplicación efectivos de las leyes y políticas para luchar contra la discriminación (en particular por motivos de sexo, género, maternidad, estado civil, situación familiar y responsabilidades familiares) y para promover la igualdad de género. En particular, proporcione información sobre las actividades pertinentes de las instituciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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.). <p>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.</p>	<p>C.111, art. 3 R.111, párr. 10 C.156, art. 9 C.183, art. 12</p>

MODO DE PROCEDER

28.	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.	
29.	Perspectivas de ratificación y obstáculos que pueden dificultarla 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 (indicando cualquier dificultad que presenten los Convenios, ya sea en relación con la legislación o con la práctica nacional, o cualquier otro motivo que impida o retrase su ratificación).	
30.	Acción normativa 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.	
31.	Posibles necesidades en materia de asistencia técnica 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.	
32.	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.	