

CAJA DE HERRAMIENTAS MÓDULO 4

Derechos y condiciones de trabajo justo y decentes

Derechos y condiciones de trabajo justo y decentes

Es importante entender la normativa local e internacional que rige en temas de derechos y condiciones de trabajo justo y decente, desde una perspectiva de género. Es por eso que en este apartado haremos un repaso de las normas más relevantes que hacen a la equidad de género en los entornos de trabajo.

1. La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia de 2009

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia de 2009 (CPE en adelante) se sustenta en los siguientes principios, valores, y reconoce los siguientes derechos **1** :

Principios y valores:

- Unidad, **igualdad, inclusión, dignidad, libertad**, solidaridad, reciprocidad, **respeto**, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, **igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación**, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien. (art. 8 inc II CPE)
- Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de **no discriminación** y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador (Art. 48. II CPE)
- La **diversidad cultural constituye la base esencial del Estado Plurinacional Comunitario**. La interculturalidad es el instrumento para la cohesión y la convivencia armónica y equilibrada entre todos los pueblos y naciones. La interculturalidad tendrá lugar con respeto a las diferencias y en igualdad de condiciones. (Art. 99. I CPE)

Funciones del Estado:

- Construir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, **sin discriminación ni explotación, con plena justicia** social, para consolidar las identidades plurinacionales. (at. 9 CPE)
- Garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la **protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe.** (at. 9 CPE)
- Reafirmar y consolidar la unidad del país, y preservar como patrimonio histórico y humano la diversidad plurinacional (at. 9 CPE)
- El Estado **prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo,** color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, **embarazo,** u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona (Art. 14.II CPE)
- El Estado **adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional,** así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado. (Art. 15. III CPE)
- El Estado protegerá el **ejercicio del trabajo** en todas sus formas. (ART. 46. II CPE)
- El Estado **promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres** por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado. (Art. 48. V CPE)
- El Estado garantizará la **incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo,** de acuerdo con su capacitación y formación. (Art. 48. VII CPE)
- Se prohibirá y **sancionará cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad.** (Art. 71. I CPE)
- El Estado adoptará medidas de acción positiva para **promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo,** económico, político, social y cultural, **sin discriminación** alguna. (Art. 71. II CPE)

Derechos:

- Todas las personas, en particular las **mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad.** (art. 15. II CPE)
- Todas las bolivianas y los bolivianos tienen **derecho a la seguridad social** con carácter gratuito (art. 45. I CPE)
- El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; **maternidad y paternidad**; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales. (Art. 45. III CPE)
- **Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión y práctica intercultural**; gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal. (Art. 45. IV CPE)
- Toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, **sin discriminación**, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias (Art. 46. I CPE)
- Se **prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación** que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución. (Art. 46. III CPE)
- **Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos.** Se garantiza la **inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.** (Art. 48. VI CPE)
- Toda **persona con discapacidad** goza de los siguientes derechos: 1. A ser protegido por su familia y por el Estado. 2. A una educación y salud integral gratuita. 3. A la comunicación en lenguaje alternativo. 4. **A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.** 5. Al desarrollo de sus potencialidades individuales. (Art. 70 CPE)

Deberes:

- Los **cónyuges o convivientes** tienen el **deber de atender, en igualdad de condiciones y mediante el esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar, la educación y formación integral de las hijas e hijos** mientras sean menores o tengan alguna discapacidad (Art. 64 I CPE)
- Son deberes de las bolivianas y los bolivianos: 1. **Conocer, cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes** 2. Conocer, respetar y promover los derechos reconocidos en la Constitución. 3. Promover y difundir la práctica de los valores y principios que proclama la Constitución (..) 9. **Asistir, alimentar y educar a las hijas e hijos.** 10. **Asistir, proteger y socorrer a sus ascendientes.** (...) 15. **Proteger y defender los recursos naturales** y contribuir a su uso sustentable, para preservar los derechos de las futuras generaciones. 16. **Proteger y defender un medio ambiente adecuado** para el desarrollo de los seres vivos. (Art. 109 CPE)

Como resumen de este punteo sobre lo que la CPE indica, podemos concluir que: fomenta una cultura nacional diversa, equitativa, de igualdad de oportunidades; se fomenta el empleo de mujeres y de personas con discapacidad en igualdad de condiciones y bajo el principio de igualdad de remuneración; se promueve una maternidad segura; prohíbe los actos de discriminación y violencia hacia todas las personas y en particular hacia las mujeres; es mandatoria en tanto corresponsabilidad en las tareas de cuidado tanto de hijos como de ascendientes, la protección del ambiente.

2. Código Laboral y normativas laborales complementarias

En líneas generales, el Código Laboral (CL en adelante) regula las relaciones laborales, incluyendo contratos, jornadas, salario mínimo, vacaciones, entre otros. Al mismo tiempo, protege a los trabajadores contra el despido injustificado. Regula las licencias por maternidad. Las licencias por paternidad y otras regulaciones fueron implementadas por normativas laborales complementarias.

En lo que respecta a una mirada desde la perspectiva de género, mencionamos a continuación las normativas más relevantes que deben ser atendidas por los y las empleadoras.

Hay que tener en cuenta que, por principios del derecho, ante incongruencias en las leyes, las normas constitucionales antes vistas deben prevalecer por sobre las leyes como el código laboral y/o normativas complementarias.

Las principales normativas laborales del cuerpo normativo del Estado Plurinacional de Bolivia, desde una perspectiva de género, son:

Jornada laboral, salarios y equidad salarial, labores peligrosas.

- **La jornada es de 8 horas por día y de 48 por semana.** La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas (Art. 46 CL)
- **El salario mínimo lo fija el Ministerio del Trabajo** y no podrá convenirse salario inferior al mínimo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad. (Art. 52 LC)
- **Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años,** salvo el caso de aprendices (Art. 58 LC)
- **Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres** (Art. 59 LC y en concordancia, Art. 9 de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional)
- **Las mujeres y los menores de 18 años, sólo podrán trabajar durante el día** exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán. (Art. 60 LC)

Licencias pagas reguladas por las leyes laborales y normativas complementarias del Estado Plurinacional de Bolivia.

- **Licencia por maternidad y lactancia pagas:** Las mujeres embarazadas descansarán 45 días antes hasta 45 días después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieren casos de enfermedad. Conservarán su derecho al cargo y **percibirán el 100% de sus sueldos** o salarios. Durante la lactancia tendrán pequeños períodos de descanso al día no inferiores en total a una hora. (Art. 61 LC)
- **Salas de cunas:** Las empresas que ocupen más de 50 obreros mantendrán salas cuna, conforme a los planes que se establezcan. (Art. 62 LC)

- Los **patronos que tengan a su servicio mujeres y niños** tomarán todas las medidas conducentes a **garantizar su salud física y comodidad en el trabajo**. Todas las disposiciones de este Capítulo pueden ser definidas por acción pública y, particularmente, por las sociedades protectoras de la infancia y la maternidad. (Art. 63 LC)
- **Licencia por paternidad:** Se aplica al sector público y privado, otorgándose licencia de 3 días, para los padres, a partir del día del alumbramiento del cónyuge o conviviente, **con el goce del 100% de su salario**, debiendo el trabajador presentar el certificado que acredite el alumbramiento. (Decreto Supremo N° 1212 de 01 de mayo de 2012)
- **Licencia para examen de papanicolaou y mamografía:** Es el permiso especial para que todas las trabajadoras y servidoras públicas, en funciones permanentes o temporales, mayores de 18 años, puedan gozar de 1 día hábil del año de tolerancia remunerada a objeto de someterse a un examen médico de Papanicolaou y/o Mamografía, debiendo presentar a su empleador la constancia correspondiente que evidencie la realización del examen emitido por el Ente Gestor de Salud. Esta licencia debe ser coordinada entre trabajadora y empleador para establecer el día y fecha. (Ley N° 252 de 3 de julio de 2012, modificada por Ley N° 798 de 25 de abril de 2016, Artículo 1, Parágrafo I)
- **Licencia para examen médico de próstata:** Es el permiso especial para que todos los trabajadores y servidores públicos, en funciones permanentes o temporales, mayores de 40 años, puedan gozar de 1 día hábil del año de tolerancia remunerada a objeto de someterse a un examen médico de Próstata, debiendo presentar a su empleador la constancia correspondiente que evidencie la realización del examen emitido por el ente gestor de salud. Esta licencia es susceptible de ser coordinada entre el trabajador y empleador para establecer el día y fecha del examen.³² (Ley N° 252 de 3 de julio de 2012, modificada por Ley N° 798 de 25 de abril de 2016, Artículo 1, Parágrafo II)
- **Licencia para examen de colon:** Es el permiso especial para que todas y todos los servidores públicos y las y los trabajadores, en funciones permanentes o temporales, mayores de 40 años, puedan gozar de 1 día hábil del año de tolerancia remunerada a objeto de someterse a un examen médico de colon, debiendo presentar a su empleador la constancia correspondiente que evidencie la realización del examen, emitido por el Ente Gestor de Salud. (Ley N° 252 de 3 de julio de 2012, modificada por Ley N° 798 de 25 de abril de 2016, Artículo 1, Parágrafo III)

- **Licencia por matrimonio:** En el sector público la Ley del Estatuto del Funcionario público en su artículo 48 inc. b), concede a la o el trabajador una licencia por matrimonio, por 3 días hábiles, previa presentación del certificado de inscripción y señalamiento de fecha expedida por el Oficial de Registro Civil. Este permiso para el sector privado se aplica por analogía, por reglamento interno o por acuerdo de partes.
- **Licencia por estado crítico de salud:** Se aplica al sector público y privado, disponiendo otorgar el beneficio de licencia especial para madres, padres, guardadoras, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud con el goce del 100% de remuneración. Se considera estado crítico de salud lo siguiente: 1. Cáncer infantil o adolescente. 2. Enfermedades sistémicas que requieren trasplante. 3. Enfermedades neurológicas que requieren de tratamiento quirúrgico. 4. Insuficiencia renal crónica. 5. Enfermedades osteoarticulares (huesos y articulaciones) que requieren tratamiento quirúrgico y rehabilitación. 6. Discapacidad grave y muy grave, 7. Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente. 8. Accidente grave. ¿Cómo acceder a ésta licencia? La o el trabajador deberá presentar al empleador: 1. Certificado de nacimiento del hijo (a). 2. Certificado médico de diagnóstico. 3. Resolución judicial en caso de tutores o guardadores. (D.S. N° 3462 de 12 de enero de 2018)
- **Licencia por luto o duelo:** Mediante Ley del Estatuto del Funcionario público en su artículo 48 inc. c), se concede al trabajador una licencia, en caso de fallecimiento de su cónyuge, hijo(a), padre, madre y hermano (a), por 3 días, debiendo presentar el certificado de defunción dentro de los 5 días de ocurrido el deceso. Para el sector privado se aplica por analogía, por reglamento interno o por acuerdo de partes.
- **Licencia para víctimas de violencia:** Se otorga tolerancia y flexibilidad en horarios de trabajo a mujeres y hombres víctimas de violencia para acudir a los actos procesales o para seguimiento de las causas, también para recibir atención médica o terapia psicológica; el tiempo que requiera, no será descontando del salario. (Ley N° 348 de 9 de marzo de 2013, D.S. N° 2145 de 14 de octubre de 2014 y Resolución Bi-ministerial 002/15 de 25 de noviembre de 2015)

Beneficiarios de la Inamovilidad Laboral:

- **La madre y padre progenitores**, desde la gestación y hasta el primer año de vida del hijo o hija, sea cual fuere su estado civil. Tampoco pueden ser despedidos ni debe afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo (CPE Artículo 48, Parágrafo VI, Decreto Supremo N° 0012 de 19 de febrero de 2009, Decreto Supremo N° 0496 de 1º de mayo de 2010, Decreto Supremo N° 3462 de 18 de enero de 2018)
- **Fuero sindical**: Las dirigentas y los dirigentes sindicales (Constitución Política del Estado, Ley N° 3352 de 21 de febrero de 2006 y Decreto Supremo N° 29539 de 1º de mayo de 2008)
- **Las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad** (Ley N° 977 de 26 de septiembre de 2017)

Sobre la particularidad del empleo de la mujer en condición de embarazo:

- Adicional a lo antes mencionado, **la mujer embarazada en un puesto de trabajo que implique esfuerzos que afecten su salud merecerá un tratamiento especial** que le permita desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas, sin afectar su nivel salarial ni su ubicación en el puesto de trabajo. (Artículo 2 de la Ley 975 de 2 de marzo de 1988).

Subsidios pre y post natales, lactancia y sepelio:

Los subsidios de prenatalidad, natalidad, lactancia y sepelio se tratan de prestaciones del Régimen de Asignaciones Familiares que son pagadas, a su cargo y costo, directamente por los empleadores de los sectores público y privado y de las cooperativas mineras. (Artículo 25 del D.S. 21637 de 25 de junio de 1987 modificado por el D.S. No. 3546 de 1 de mayo de 2018; y el Reglamento de Fiscalización y Control de Régimen de Asignaciones Familiares y del Subsidio Universal Prenatal por la Vida):

- **Subsidio Prenatal:** consistente en la entrega a la madre gestante, de una asignación mensual de productos alimenticios inocuos, no transgénicos, con alto valor nutritivo de origen nacional acorde a las necesidades de la gestante, excepcionalmente en dinero, equivalente al pago de Bs. 2.000.- (Dos Mil 00/100 Bolivianos), acorde a normativa vigente, a partir del primer día del quinto mes de gestación, feneciendo al nacimiento del hijo, independientemente del subsidio de incapacidad temporal por maternidad.
- **Subsidio de Lactancia:** consistente en la entrega a la madre de productos alimenticios inocuos no transgénicos, con alto valor nutritivo de origen nacional, equivalente al pago de Bs. 2.000.- (Dos Mil 00/100 Bolivianos), acorde a normativa vigente, por cada hijo (a) vivo, desde el primer día del nacimiento hasta el cumplimiento del primer año de edad.
- **Subsidio de Natalidad:** consiste en la otorgación a los beneficiarios (as) de una cancelación única en dinero, equivalente a Bs. 2.000.- (Dos mil 00/100 Bolivianos), acorde a normativa vigente, por el nacimiento de cada hijo (a).
- **Subsidio de Sepelio:** consiste en el pago a los beneficiarios (as) de un desembolso único en dinero, equivalente a Bs. 2.000.- (Dos mil 00/100 Bolivianos), acorde a normativa vigente, por óbito o por el fallecimiento de cada hijo (a) menor a 19 años.

Sobre las personas con discapacidad

- En línea con lo que se mencionó anteriormente, **se garantiza y promueve el acceso de las personas con discapacidad a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa, la inhabilidad laboral**, a través de políticas públicas de inclusión sociolaboral en igualdad de oportunidades. El Estado Plurinacional de Bolivia en todos sus niveles de gobierno debe incorporar planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo basado en la comunidad, orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad (CPE art, 70 y Ley N° 223 de 2 de marzo de 2012 y Artículo 2, Parágrafo V, Ley N° 977 de 26 de septiembre de 2017)

Promoción interna y desarrollo de carrera de los y las empleadas:

- La vacancia producida en cualquier cargo será provista con el empleado u obrero inmediatamente inferior siempre que reúna honorabilidad, competencia y antigüedad en el servicio. Esta disposición se aplicará sin distinción de sexos. (Art. 65 CL)

3. Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia

Esta norma sancionada en 2013 por el Estado Plurinacional de Bolivia tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores.

La Ley 348 tiene aspectos muy importantes como su integralidad, ya que incluye aspectos de prevención, atención, protección, y reparación, así como la persecución y sanción a los agresores ya que cualquier forma de violencia contra la mujer es discriminación.

Por otro lado **asume la violencia contra las mujeres como un tema de prioridad nacional** y reclama la participación de los sectores políticos, sociales e institucionales del Estado incluyendo las naciones indígenas, **superando la visión de violencia intrafamiliar y tomando en cuenta la violencia que sufren las mujeres en los ámbitos educativo, laboral, de la publicidad y los mensajes, la salud, el ejercicio político, las instituciones públicas y la comunidad.**

El artículo 7 define los distintos tipos de violencia que se reconocen:

- Violencia Física
- Violencia Femicida
- Violencia Psicológica
- Violencia Mediática
- Violencia Simbólica y/o Encubierta
- Violencia Contra la Dignidad, la Honra y el Nombre
- Violencia Sexual
- Violencia Contra los Derechos Reproductivos
- Violencia en Servicios de Salud
- Violencia Patrimonial y Económica
- Violencia Laboral
- Violencia en el Sistema Educativo Plurinacional
- Violencia en el Ejercicio Político y de Liderazgo de la Mujer
- Violencia Institucional
- Violencia en la Familia
- Violencia Contra los Derechos y la Libertad Sexual
- Cualquier otra forma de violencia que dañe la dignidad, integridad, libertad o que viole los derechos de las mujeres.

Acá destacamos estas dos que están íntimamente relacionadas con los ámbitos laborales, sin embargo sugerimos su lectura íntegra para una mejor comprensión de la norma:

Violencia Laboral. Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.

Violencia Simbólica y/o Encubierta. Son los mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.

Para poder cumplir el objetivo de la normativa, en su texto **diseña mecanismos y políticas estatales para la prevención, atención, protección y reparación de situaciones de violencia contra las mujeres.** Crea organismos públicos para el registro de las denuncias, exhorta a los organismos estatales a formarse en temas de género, violencia de género y no discriminación. También muestra como requisito inexcusable el no contar con antecedentes de violencia ejercida contra una mujer o cualquier miembro de su familia.

Le da un **lugar de relevancia a las organizaciones sociales** en la prevención, participación y control social en el marco de la ley. También le da un **lugar especial a las autoridades indígena originario campesinas y afrobolivianas**, para que adopten en las comunidades en las que ejercen sus funciones, las medidas de prevención que consideren más adecuadas bajo los tres criterios de acción establecidos para evitar todo acto de violencia hacia las mujeres.

La norma crea criterios de prevención necesarios para modificar los comportamientos individuales y sociales violentos y aquellos que toleran, naturalizan y reproducen la violencia.

También propone medidas para dar atención a las mujeres víctimas de violencia y medidas de protección que tienen como objeto interrumpir e impedir un hecho de violencia contra las mujeres, o garantizar, en caso de que éste se haya consumado, que se realice la investigación, procesamiento y sanción correspondiente.

Se da especial atención y contención a niños y niñas que quedan huérfanos con motivo de un feminicidio de su madre causado por su cónyuge o conviviente.

Indica los procedimientos, mecanismos, sanciones -modificando los tipos penales o escalas penales de varios delitos del Código Penal-, procedimientos y principios procesales, intervenciones estatales y/o comunitarias para poder prevenir, sancionar y proteger a la víctima de violencia y a sus descendientes.

En lo que respecta al ámbito laboral, en el art. 21, la norma indica que:

El Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, debe adoptar las siguientes medidas destinadas a garantizar el respeto a las mujeres:

1. Mecanismos legales y administrativos, y políticas públicas que garanticen el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres y el acceso al trabajo digno, libre de cualquier forma de violencia, asegurando la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor; tanto en el sector público como en el privado.

2. Adoptar medidas para evitar la imposición de requisitos para el acceso a un puesto de trabajo, ascenso, salario o estabilidad en el empleo, que generen discriminación por razones de sexo, edad, apariencia física, estado civil o condición de maternidad. Deberá prohibirse, de manera expresa, la presentación de pruebas de laboratorio, prueba de VIH/SIDA, de embarazo, entrevistas sobre decisiones o situaciones personales u otras de cualquier índole que afecte una decisión más allá de la idoneidad.

3. Regulación y sanción del despido injustificado de las mujeres por su estado civil, embarazo, situación de violencia, edad, condiciones físicas, número de hijas o hijos o cualquier forma que implique discriminación laboral; debiendo garantizar la estabilidad laboral según normativa vigente.

4. Protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción.

5. Adopción de una política de formación permanente, sensibilización, fortalecimiento y capacitación al personal de conciliación e inspección del trabajo, para la adecuada atención de denuncias presentadas por mujeres, sobre todo si se encuentran en situación de violencia.

6. En coordinación con el Ministerio de Salud y Deportes, una política para la atención médica y psicológica especializada, oportuna y gratuita en el régimen de seguridad social a toda mujer que hubiera sido sometida a cualquier forma de violencia en el ámbito laboral.

7. En coordinación con los servicios de atención y protección para priorizar el acceso, permanencia y ascensos de las mujeres en situación de violencia, a un empleo digno, incluyendo mecanismos específicos en la política nacional de empleo, programas especiales de empleo y la bolsa de trabajo, programas de formación, capacitación y actualización específica, garantizando una remuneración sin brechas de discriminación.

8. Adopción de un sistema de flexibilidad y tolerancia en los centros de trabajo para mujeres que se encuentren en situación de violencia, garantizando sus derechos laborales, a sola presentación de la resolución de alguna medida de protección, en el marco del Artículo 35 de la presente Ley.

9. Adopción de normas que permitan compatibilizar la vida laboral y familiar de las personas que trabajan, a fin de permitir un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en ambos ámbitos.

10. Todas las acciones necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres. II. En caso de vulneración de estos derechos, la mujer en situación de violencia laboral podrá recurrir a las instancias administrativa o judicial que corresponda para que sus derechos sean restablecidos, le sea reparado el daño, se apliquen sanciones al agresor, y si corresponde, a los responsables de la atención y protección que incumplieron sus funciones.

Es importante que las empresas conozcan esta norma y se alineen con estos criterios para generar espacios respetuosos y libres de acoso y violencia en el ámbito laboral.

4. Ley 045 del 8 de octubre de 2010, Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación

Esta norma busca generar un marco legal que promueva la inclusión y la diversidad, contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa y equitativa en Bolivia.

Reconoce la diversidad cultural y étnica del país y establece medidas para promover la igualdad y el respeto entre diferentes grupos sociales.

Entre sus disposiciones, la ley prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación por motivos de origen étnico, color, cultura, idioma, religión, género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, condición social, económica o de otra índole. También establece sanciones para aquellos que incurran en actos discriminatorios, con el propósito de promover una convivencia basada en el respeto mutuo y la igualdad.

Además, la normativa contempla la creación de instancias y mecanismos para la prevención y atención de casos de discriminación, así como para la promoción de la educación y la conciencia sobre la diversidad cultural y la igualdad de derechos.

5. Convenios Internacionales

Como mencionamos en el módulo de Gobernanza Inclusiva, el Estado Plurinacional de Bolivia es signatario de varios convenios internacionales que protegen los derechos humanos de las mujeres y de las y los trabajadores. A continuación presentamos las convenciones y normativas internacionales que están vigentes en el país.

También compartimos algunas normativas y estándares internacionales que son fundamentales para abordar desde la perspectiva de género, en las que el Estado Plurinacional de Bolivia aún no ha firmado.

Estándares internacionales, declaraciones y principios sobre igualdad de género

Derechos humanos de las mujeres

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en 1948, establece los derechos fundamentales inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de género. Sin embargo, es importante destacar que, en la época de su redacción, la igualdad de género no fue completamente reflejada.

Desde una perspectiva de género, se pueden señalar algunos aspectos relevantes:

Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Es importante la declaración, y aún habiendo gran adhesión mundial a esta normativa, históricamente, las mujeres han enfrentado discriminación basada en el género.

Artículo 2: Prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social.

Artículo 16: Reconoce el derecho al matrimonio y a la familia. Aunque este artículo ha sido interpretado de diversas maneras, en algunos contextos, se ha utilizado para abordar cuestiones relacionadas con el matrimonio infantil y forzado, así como la igualdad en el matrimonio.

Artículo 23: Reconoce el derecho al trabajo, sin discriminación por motivos de sexo.

Artículo 25: Establece el derecho a un nivel de vida adecuado. Desde una perspectiva de género, esto puede ser relevante para abordar cuestiones relacionadas con la pobreza femenina y la falta de acceso a servicios de salud reproductiva.

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-(1979)**

La CEDAW es un tratado internacional que tiene como objetivo principal eliminar la discriminación contra las mujeres en todas las esferas de la vida. A continuación se mencionan los puntos claves de esta normativa:

Definición de Discriminación: La CEDAW define la discriminación contra las mujeres a cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga el propósito o efecto de menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las mujeres, 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.

Derechos Civiles y Políticos: La Convención aborda derechos civiles y políticos de las mujeres, incluido el derecho a participar en la toma de decisiones, votar y ser elegidas en condiciones de igualdad con los hombres.

Derechos Económicos y Sociales: La CEDAW reconoce y promueve la igualdad de oportunidades en el ámbito económico y social, abordando cuestiones como el empleo, la educación y la atención de la salud.

Eliminación de Estereotipos y Prácticas Tradicionales: La Convención insta a los Estados a tomar medidas para eliminar los estereotipos de género y las prácticas tradicionales que sean perjudiciales para las mujeres.

Violencia contra las Mujeres: La CEDAW reconoce la violencia de género como una forma de discriminación y exige que los Estados tomen medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Mecanismo de Reclamaciones Individuales: La Convención establece un mecanismo de reclamaciones individuales que permite a las mujeres presentar denuncias ante el Comité CEDAW una vez agotados los recursos internos.

Informe y Monitoreo: Los Estados partes están obligados a presentar informes periódicos al Comité CEDAW sobre las medidas adoptadas para implementar los principios de la Convención.

- **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, emitida por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 48/104 (1993)**

Definición de Violencia contra la Mujer: La declaración proporciona una definición amplia de la violencia contra la mujer, que incluye actos de violencia basados en el género que resulten o puedan resultar en un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, así como amenazas de tales actos, coacción o privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurran en la vida pública o privada.

Condena de la Violencia contra la Mujer: La declaración condena todas las formas de violencia contra las mujeres y destaca que esta violencia constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de la mujer.

Necesidad de Medidas Legislativas y Políticas: La declaración insta a los Estados a adoptar medidas legales y políticas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como a abordar las causas subyacentes de la violencia y proporcionar recursos y apoyo a las víctimas.

Compromiso Internacional: Reconoce la importancia de la cooperación internacional en la eliminación de la violencia contra la mujer y exhorta a los Estados a tomar medidas a nivel nacional e internacional para abordar este problema.

Rol de la Comunidad Internacional: La declaración destaca la responsabilidad de la comunidad internacional, incluidas las organizaciones no gubernamentales, en la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Esta declaración es un documento importante que subraya el compromiso de la comunidad internacional en la lucha contra la violencia de género y ha contribuido a la conciencia global sobre este tema.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer [Convención de Belém do Pará] (1994)**

Objetivo y Definiciones Clave: La Convención tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en el ámbito de las Américas. Define la violencia contra la mujer de manera amplia, incluyendo la violencia física, sexual y psicológica, así como la discriminación basada en el género que cause daño o sufrimiento.

Ámbito de Aplicación: La Convención abarca tanto la violencia en el ámbito público como en el privado y establece la responsabilidad de los Estados para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Compromisos de los Estados: Los Estados partes se comprometen a adoptar medidas legislativas y otras para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. También se promueve la capacitación y sensibilización de profesionales encargados de aplicar la ley y otros sectores relevantes.

Derecho a la Vida y a la Integridad Personal: La Convención destaca el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y establece que la violencia contra la mujer viola sus derechos humanos y fundamentales.

Acceso a la Justicia: Reconoce el derecho de las mujeres a acceder a la justicia en condiciones de igualdad, así como a recibir protección y asistencia adecuadas.

Rol de la Comisión Interamericana de Mujeres: La Convención otorga un papel importante a la Comisión Interamericana de Mujeres en la promoción, seguimiento y evaluación de las políticas y programas dirigidos a la prevención y eliminación de la violencia contra la mujer.

Definición de Discriminación y Estereotipos de Género: La Convención aborda la discriminación y los estereotipos de género que contribuyen a la violencia, instando a los Estados a adoptar medidas para modificar patrones socioculturales y educativos.

- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de las Naciones Unidas (1995)**

Contexto y Objetivo: Adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, China, esta declaración y plataforma de acción es un hito en la promoción de la igualdad de género. Su objetivo es abordar las barreras que impiden la participación plena y equitativa de las mujeres en todos los aspectos de la vida.

Áreas Críticas de Acción: La plataforma de acción identifica 12 áreas críticas de acción, que incluyen la pobreza, la educación, la salud, la violencia contra las mujeres, la toma de decisiones, los conflictos armados y otros temas relacionados con la igualdad de género.

Empoderamiento de las Mujeres: La declaración destaca la necesidad de empoderar a las mujeres en todos los niveles, incluida su participación activa en la toma de decisiones políticas y económicas.

Violencia de Género: Reconoce la violencia contra las mujeres como un obstáculo significativo y aboga por medidas para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género en todas sus formas.

Salud Sexual y Reproductiva: Aborda la importancia de garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, incluido el control de la fertilidad y el acceso a servicios de atención médica.

Participación en la Toma de Decisiones: Destaca la importancia de la participación activa y significativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los niveles de la sociedad.

• Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

El 25 de septiembre de 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, representados por sus líderes mundiales, adoptaron en conjunto y aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años.

Dichos objetivos globales buscan principalmente erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible.



Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años, los objetivos que impactan directamente con la equidad de género son los siguientes:

ODS 5 Igualdad de Género



La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, pero el mundo está lejos de alcanzar la igualdad de género para 2030.

Las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial. Pero la desigualdad de género prevalece y estanca el progreso social dado que las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres en el mercado laboral mundial y dedican el triple de horas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres.

La violencia y la explotación sexuales, el reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y la discriminación en los cargos públicos siguen suponiendo enormes obstáculos. Todas estas desigualdades se han visto agravadas por la pandemia de la COVID-19: han aumentado las denuncias por violencia sexual, las mujeres han asumido más trabajo de cuidados debido al cierre de escuelas, y el 70 % del personal sanitario y social del mundo son mujeres.

Al ritmo actual, a nivel mundial se calcula que se tardarán:

- 300 años en acabar con el matrimonio infantil
- 286 años en subsanar las lagunas de protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias
- 140 años en que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo
- 47 años en lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales.

Es necesario un liderazgo político, inversiones y reformas políticas integrales para desmantelar las barreras sistémicas que impiden alcanzar el Objetivo 5. La igualdad de género es un objetivo transversal y debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones nacionales.

Metas:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos



Trabajo decente significa oportunidades para todas/os de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social.

La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso.

Es necesario seguir avanzando en mejorar las oportunidades de empleo, especialmente entre juventudes, reducir el empleo informal y la desigualdad en el mercado laboral (sobre todo en lo que respecta a la brecha salarial entre hombres y mujeres), promover entornos de trabajo seguros y protegidos y mejorar el acceso a los servicios financieros para garantizar un crecimiento económico sostenido e inclusivo.

A medida que las economías continúan en etapa de recuperación de los efectos de la pandemia de la COVID-19, la tasa de desempleo mundial se redujo significativamente en 2022, cayendo hasta el 5,4 % a partir de un pico máximo del 6,6 % en 2020. Esta tasa fue inferior al nivel prepandémico del 5,5 % de 2019.

Metas:

8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

8.a Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.

8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

ODS 10 Reducción de las desigualdades



La desigualdad por razón de ingresos, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, raza, clase, etnia, religión, así como la desigualdad de oportunidades, sigue persistiendo en todo el mundo.

La desigualdad amenaza el desarrollo social y económico a largo plazo, frena la reducción de la pobreza y destruye el sentido de realización y autoestima de las personas.

Para reducir la desigualdad tanto dentro de los países como entre ellos es necesario distribuir equitativamente los recursos, invertir en la enseñanza y el desarrollo de capacidades, implementar medidas de protección social, luchar contra la discriminación, apoyar a los grupos marginados y fomentar la cooperación internacional para un comercio y sistemas financieros justos.

Metas relacionadas a contextos organizacionales:

10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

10.5 Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esos reglamentos.

10.6 Asegurar una mayor representación e intervención de los países en desarrollo en las decisiones adoptadas por las instituciones económicas y financieras internacionales para aumentar la eficacia, fiabilidad, rendición de cuentas y legitimidad de esas instituciones.

10.7 Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

10.a Aplicar el principio del trato especial y diferenciado para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, de conformidad con los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio.

10.b Fomentar la asistencia oficial para el desarrollo y las corrientes financieras, incluida la inversión extranjera directa, para los Estados con mayores necesidades, en particular los países menos adelantados, los países africanos, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus planes y programas nacionales.

10.c De aquí a 2030, reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5%.

ODS 16 Paz , justicia e instituciones sólidas



La paz es un requisito fundamental para el desarrollo social y económico. Cuando no hay paz, las sociedades suelen estar plagadas de conflictos, violencia e inestabilidad, lo que puede obstaculizar el progreso y resultar en la pérdida de vidas humanas y recursos.

Este objetivo se ajusta al marco más amplio de los derechos humanos al promover sociedades que respeten y defiendan los derechos individuales, así como el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y el acceso a la información.

El acceso igualitario a la justicia es esencial para proteger los derechos de las personas, resolver disputas y garantizar que las poblaciones vulnerables no sean marginadas ni maltratadas. La violencia armada amenaza los cimientos de las sociedades pacíficas, incluidos los homicidios, la trata de personas y otros tipos de delincuencia organizada, así como las leyes o las prácticas discriminatorias.

Metas:

16.1 Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.

16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.

16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

16.4 De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada.

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

16.8 Ampliar y fortalecer la participación de los países en desarrollo en las instituciones de gobernanza mundial.

16.9 De aquí a 2030, proporcionar acceso a una identidad jurídica para todos, en particular mediante el registro de nacimientos.

16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

16.a Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia.

16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Actualmente, se está progresando en muchos lugares, pero, en general, las medidas encaminadas a lograr los Objetivos todavía no avanzan a la velocidad ni en la escala necesarias. El año 2020 debe marcar el inicio de una década de acción ambiciosa a fin de alcanzar los Objetivos para 2030.

- **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011)**

Responsabilidad de Respetar los Derechos Humanos: Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo que implica evitar infringir los derechos de las personas y abordar cualquier impacto negativo que puedan tener en los derechos humanos.

Deber del Estado de Proteger: Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos causadas por actividades empresariales dentro de sus jurisdicciones. Esto incluye la obligación de tomar medidas para prevenir, investigar y remediar las violaciones.

Acceso a Remedios: Las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales deben tener acceso efectivo a mecanismos de remedio. Esto puede incluir sistemas judiciales, mecanismos no judiciales y procesos de diálogo.

Enfoque Basado en el Riesgo y la Debida Diligencia: Las empresas deben adoptar un enfoque basado en el riesgo para identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos en los derechos humanos. La debida diligencia es un elemento clave para este enfoque.

Participación Activa de las Partes Interesadas: Las empresas deben involucrar a las partes interesadas, incluyendo a las comunidades afectadas, en la toma de decisiones sobre proyectos o actividades que puedan tener impactos significativos en los derechos humanos.

Transparencia y Rendición de Cuentas: Las empresas deben ser transparentes respecto a sus políticas, prácticas y desempeño en relación con los derechos humanos. Además, deben rendir cuentas por sus acciones y decisiones.

No Discriminación y Equidad: Las empresas deben evitar la discriminación y promover la equidad en todas las dimensiones de sus operaciones, incluyendo el acceso al empleo y otros recursos.

Desarrollo Sostenible: Las empresas deben contribuir al desarrollo sostenible, y sus actividades no deben socavar la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Estos principios fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, John Ruggie. Proporcionan un marco global para guiar a las empresas en la gestión de los impactos de sus actividades en los derechos humanos y han sido ampliamente reconocidos e implementados en diversos contextos empresariales y gubernamentales.

Trabajo

Convenios y recomendaciones de la OIT

- **C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)**

El Convenio N° 111 es un instrumento clave en la lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación, y su aplicación contribuye a promover entornos laborales más justos e igualitarios en todo el mundo.

Objetivo Fundamental: El Convenio tiene como objetivo eliminar y prevenir la discriminación en materia de empleo y ocupación. Busca promover la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral, independientemente de la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, el origen nacional o social.

Definición Amplia de Discriminación: El Convenio define la discriminación de manera amplia, abarcando cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social, que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación.

Principios de Igualdad de Oportunidades y Trato: Establece el principio de igualdad de oportunidades y trato para todos los trabajadores, sin importar su origen o características personales. Además, enfatiza que la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor debe ser garantizada.

Medidas para Eliminar la Discriminación: Los Estados miembros que ratifican este Convenio se comprometen a formular y aplicar políticas que tiendan a eliminar toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación. Esto puede incluir medidas legislativas y prácticas destinadas a abordar las diversas formas de discriminación.

Consulta y Cooperación Tripartita: Fomenta la consulta y cooperación entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para abordar cuestiones relacionadas con la discriminación en el ámbito laboral. Destaca la importancia de la colaboración entre estos actores para lograr resultados efectivos.

Aplicación y Ratificación: Los Estados que ratifican el Convenio se comprometen a aplicar sus disposiciones mediante la promulgación de leyes y la adopción de medidas prácticas. La ratificación implica un compromiso de trabajar activamente para eliminar la discriminación en el ámbito laboral.

- **C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración (1951)**

Objetivo Fundamental: Este convenio tiene como objetivo lograr la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor, sin importar su género.

Definición de Remuneración: Establece que la remuneración incluye el salario o sueldo, así como cualquier otro tipo de remuneración directa o indirecta que el trabajador reciba por su empleo.

Principio de Igualdad de Remuneración: Los Estados miembros se comprometen a adoptar medidas para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

- **C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)**

Objetivo Fundamental: Este convenio tiene como objetivo reconocer y abordar las necesidades y responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Definición de Responsabilidades Familiares: Incluye las responsabilidades relacionadas con el cuidado de hijos en la primera infancia, así como otras responsabilidades familiares.

Protección contra la Discriminación: Prohíbe la discriminación contra los trabajadores con responsabilidades familiares y establece que se deben tener en cuenta sus necesidades en el ámbito laboral.

- **R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)**

Apoyo a Trabajadores con Responsabilidades Familiares: Ofrece orientación complementaria al Convenio C156 y recomienda medidas específicas para apoyar a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Flexibilidad Laboral: Sugiere prácticas y políticas, como horarios flexibles y licencias familiares, que los empleadores pueden adoptar para facilitar la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

- **C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad (2000) -Bolivia aún no es firmante-**

Objetivo Fundamental: Establece normas para garantizar la protección de la maternidad en el ámbito laboral y promover la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres embarazadas y las madres.

Protección durante la Maternidad: Garantiza el derecho a licencia de maternidad remunerada durante al menos 14 semanas, protección contra el despido durante el período de maternidad, y medidas para facilitar el retorno al trabajo tras el parto.

- **C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso (2019) -Bolivia aún no es firmante-**

Objetivo Fundamental: Este convenio tiene como objetivo abordar y prevenir la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Definición de Violencia y Acoso: Proporciona definiciones amplias de violencia y acoso, abarcando comportamientos ofensivos, amenazas y prácticas intimidatorias.

Responsabilidades de los Empleadores: Establece la responsabilidad de los empleadores de prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Derechos de los Trabajadores: Reconoce el derecho de los trabajadores a un entorno laboral libre de violencia y acoso, y establece medidas para la protección de las víctimas.

Referencias

1. La CPE menciona otras funciones y otros derechos, pero aquí se hace un recorte vinculado a las cuestiones de género, equidad, diversidad e inclusión.

NOSOTRAS EN EL ECOSISTEMA EMPRESARIAL

TEA WEEB
ECOSISTEMA TRANSFORMATIVO EN GÉNERO
PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES EN BOLIVIA



Este proyecto TEA WEEB recibe el apoyo financiero del Gobierno de Canadá, por medio del Ministerio de Asuntos Globales de Canadá.

