

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

Comisión de Expertos en Aplicación  
de Convenios y Recomendaciones

**Observación general**, publicación de 2020



Comisión de Expertos en Aplicación  
de Convenios y Recomendaciones

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

**Observación general, publicación de 2020**

Oficina Internacional del Trabajo

ISBN: 978-92-2-031839-3 (impreso)  
ISBN: 978-92-2-031838-6 (web pdf)  
ISBN: 978-92-2-032440-0 (e pub)

---

*Primera edición 2020*

---

La publicación de informaciones sobre las medidas tomadas respecto de los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo no implica opinión alguna de la Oficina Internacional del Trabajo acerca del estatuto jurídico del Estado que comunica tales informaciones (incluida la comunicación de una ratificación o de una declaración), ni acerca de su autoridad sobre las zonas o territorios a los que se refieran las informaciones comunicadas; en algunos casos ello puede plantear problemas sobre los cuales la OIT no tiene competencia para expresar una opinión.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Compaginado por TTS: Folleto-Convenio núm. 156-Obs gen [NORME-200618-1]-Sp.docx  
Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

En su reunión de noviembre-diciembre de 2019, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) adoptó una observación general sobre la aplicación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). El texto de esta observación se reproduce a continuación.

En el marco del mecanismo de control regular de la aplicación de las normas internacionales del trabajo de la OIT, la CEACR es un órgano independiente cuya función es realizar una evaluación imparcial y técnica de la aplicación de estas normas por los Estados Miembros de la Organización. La CEACR está integrada por 20 expertos, juristas eminentes de regiones geográficas, sistemas jurídicos y culturas diferentes.

Además de los comentarios que envía directamente a los gobiernos, la CEACR puede decidir publicar las denominadas «observaciones generales» sobre determinados temas relativos a la aplicación de un convenio.

## Observación general

### OBSERVACIÓN GENERAL SOBRE LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES

La Comisión reconoce que en la actualidad conciliar las responsabilidades profesionales y familiares, y de manera más general fomentar un mejor equilibrio entre vida profesional y la vida privada para *todos* los trabajadores, independientemente de cuál sea su sexo, es esencial para lograr la igualdad de género y el trabajo decente. La Comisión reconoce que es cada vez más urgente ocuparse de estos asuntos habida cuenta de los cambios sociales, demográficos y organizacionales entre los cuales se encuentran: i) el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y los cambios en la estructura familiar; ii) el crecimiento de la población junto con el envejecimiento de la misma y el aumento de la necesidad de cuidados, y iii) la transformación del mundo laboral, y en particular de la organización del trabajo, impulsada por las innovaciones tecnológicas.

Asimismo, la Comisión reconoce que la mayor parte de las responsabilidades familiares suele recaer en las mujeres, y en algunas sociedades en las niñas, quienes están sujetas a una doble carga porque llevan a cabo tanto un trabajo remunerado como el no remunerado. Para cubrir la demanda de cuidados, un elevado porcentaje de mujeres tienen que trabajar en formas de empleo alternativas, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a pedido, los empleos ocasionales o el trabajo por cuenta propia. Estas formas de trabajo repercuten de forma negativa en sus ingresos, de hecho, la OIT estima que la brecha salarial de género se sitúa entre el 16 y el 19 por ciento, y se explica en gran medida por este reparto de los cuidados (Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019). Estas formas de trabajo también influyen de forma negativa en las prestaciones de seguridad social y ambas brechas (en relación a los salarios y a las prestaciones de seguridad social) dan lugar a mayores niveles de pobreza entre las mujeres que entre los hombres, a lo largo de su trayectoria vital. Al mismo tiempo, a medida que los hombres van asumiendo o queriendo asumir más responsabilidades familiares, también ellos encuentran dificultades y obstáculos tratando de lograr esta aspiración y haciéndolo compatible con sus obligaciones relativas a su trabajo pagado.

Aunque la intensidad de estos cambios puede diferir de una región a otra, las cuestiones relativas al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada son importantes para todos los trabajadores y se han convertido en una prioridad en las ciudades al igual que en las zonas rurales de todo el mundo. Habida cuenta de esta evolución, la Comisión destaca la relevancia, la importancia y utilidad práctica de los principios consagrados en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y la Recomendación sobre los

trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 165). El objeto de estos instrumentos es garantizar que los trabajadores con responsabilidades familiares — sean mujeres u hombres — no se vean desfavorecidos con respecto a otros trabajadores y, en particular, que las mujeres con responsabilidades familiares no se vean perjudicadas con respecto a los hombres que también las tienen. Uno de los componentes esenciales del Convenio radica en el *artículo 3, 1*), en el que se exige la adopción de una política nacional de no discriminación basada en las responsabilidades familiares.

El cumplimiento del Convenio número 156 está inexorablemente relacionado con la aplicación del principio de igualdad contenido en la Constitución de la OIT, así como con el derecho fundamental a la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trabajo en el empleo y la ocupación reconocido por la OIT en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), y en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100). Estos principios también están reconocidos en el derecho internacional de los derechos humanos, como en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La Comisión desea resaltar que las medidas para ayudar a hombres y mujeres a conciliar las responsabilidades profesionales y familiares son esenciales para fomentar la igualdad de género en el empleo y la ocupación y cerrar la brecha salarial de género. La Comisión señala también que, si bien el Convenio refrenda los derechos y las protecciones que recogen los convenios de la OIT sobre protección de la maternidad, se trata de alentar a los hombres a que asuman responsabilidades familiares y de permitir tanto a los hombres como a las mujeres que encuentren un equilibrio entre estas responsabilidades y sus obligaciones profesionales.

La Comisión toma nota de que la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019, compromete a la OIT a orientar sus esfuerzos, entre otras cosas, a lograr la igualdad de género mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados. Al hacerlo, la Declaración destaca la importancia de una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares y de una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de promover la inversión en la economía del cuidado; y de asegurar que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas posibiliten el trabajo decente. Al mismo tiempo, se pide que se adopten sistemas de protección social que sean adecuados y sostenibles y estén adaptados a la evolución del mundo del trabajo. La igualdad de género y el trabajo decente para todos, al centro de las labores de la OIT y de su Declaración del Centenario, también abarcan dos de los 17 objetivos (objetivo 5 y objetivo 8) adoptados por la comunidad internacional en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con vistas a cumplir el compromiso de «no dejar a nadie atrás».

A pesar de los indudables y marcados esfuerzos a lo largo de los 35 años que han transcurrido desde la adopción del Convenio núm. 156 y de la Recomendación núm. 165 la Comisión constata, tras examinar las memorias de los gobiernos y las observaciones de los interlocutores sociales, que hay muchas deficiencias en la aplicación del Convenio. El objetivo de la Comisión en esta observación general es, en primer lugar, fomentar la plena aplicación en la ley y la práctica del Convenio y la Recomendación permitiendo de esta manera una mejora de las memorias sobre la aplicación del Convenio en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT; y, en segundo lugar, estimular la difusión, el conocimiento y el uso en todos los Estados Miembros, a nivel nacional, comunitario y laboral, de los principios y las orientaciones que contienen estos instrumentos.

Observando que la falta de medidas diseñadas para lograr estos objetivos puede originar una discriminación indirecta por motivo de sexo, la Comisión también desea señalar que, en su 337.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración eligió el Convenio núm. 156, junto con el Convenio núm. 111, y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), como tema del Estudio General de 2021 que elaborará la Comisión de Expertos, centrándose en el principio fundamental de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. La Comisión saluda esta elección para dicho Estudio General y prevé que constituirá una oportunidad para demostrar el estrecho vínculo entre estos tres instrumentos, y en particular su función crucial en el logro de la igualdad de género. Espera que esta observación general prepare el terreno para reavivar el interés por el Convenio núm. 156.

*Campo de aplicación y política nacional (artículos 1 a 3 del Convenio).* El Convenio requiere que se adopte una política nacional que incluya entre sus objetivos el de «permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales». Esta política nacional cuyo ámbito de aplicación deberá ser amplio y que deberá aplicarse a todos los sectores de la actividad económica y todas las categorías de trabajadores, se ejecutará mediante la adopción de una combinación de medidas específicas legislativas, administrativas, políticas o prácticas adaptadas a las circunstancias nacionales en lo relativo a la participación y la seguridad en el empleo, las condiciones laborales, la seguridad social y la prestación de servicios comunitarios. El alcance de la expresión «responsabilidades familiares» es amplio y cubre tanto las responsabilidades para con los «hijos a su cargo» como con «otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesitan su cuidado o sostén». Cada Estado ratificante puede determinar quién corresponde a estas dos categorías, sin perjuicio del principio de igualdad.

Al buscar específicamente la protección de todos los trabajadores con responsabilidades familiares de la discriminación, el Convenio define discriminación del mismo modo en los artículos 1 y 5 del Convenio núm. 111, esto es: «cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación»; pero no se consideran discriminatorias las «medidas especiales de protección o asistencia» necesarias para remediar los efectos de prácticas discriminatorias pasadas y para promover la igualdad. La definición cubre tanto la discriminación directa como indirecta. Al tiempo que reconoce que la prohibición de la discriminación basada en el sexo o género puede a veces aportar una protección notable a las mujeres frente a la repercusión desmesurada de las barreras relativas a las responsabilidades familiares o a los estereotipos sobre los roles familiares, la Comisión señala que en muchos casos esta protección puede resultar insuficiente para alcanzar los objetivos del Convenio núm. 156. En el Convenio núm. 111 también se prevé la posibilidad de prohibir otros motivos de discriminación a escala nacional en consulta con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. A este respecto, la Comisión saluda el hecho de que haya un número creciente de países que estén añadiendo las «responsabilidades familiares» o la «situación familiar» o más ampliamente «responsabilidades de cuidado», como motivo adicional de discriminación que debe prohibirse en las políticas y leyes laborales.

La Comisión toma nota de que algunos países, en aumento pero en número aún insuficiente, han adoptado políticas nacionales que abordan de forma explícita las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares. Algunas de las medidas pertinentes figuran en las políticas de igualdad de género o de igualdad de oportunidades en el empleo y, últimamente, en políticas específicas de conciliación de la vida profesional y la vida privada. Sin embargo, la Comisión constata que hay varias deficiencias graves en lo relativo a la adopción de políticas nacionales de igualdad que cubran a los trabajadores con responsabilidades familiares. En algunos países, determinadas categorías de trabajadores (por ejemplo, los trabajadores domésticos, migrantes y temporales), así como sectores (por ejemplo, los trabajadores de la economía informal y el sector agrícola) están excluidos de las leyes y políticas nacionales, y por lo tanto de la aplicación del Convenio. En ciertos países, las políticas y medidas específicas siguen estando dirigidas sólo a las mujeres, como el derecho a las licencias parentales o familiares, la protección frente a las horas extraordinarias o el despido, o el acceso a infraestructuras de cuidado de niños. Aunque conviene seguir tomando algunas medidas provisionales y específicas para poner fin a las barreras a las que se enfrentan las trabajadoras con responsabilidades familiares (como medidas encaminadas a ayudar a reanudar el trabajo después de una licencia parental o por maternidad prolongada), la Comisión hace hincapié en que el impacto de estas medidas debe ser monitoreado regularmente y que estas limitaciones deben eliminarse lo antes posible. La Comisión insiste en que, si la política nacional, la

legislación, los convenios colectivos u otras medidas reflejan la suposición de que las mujeres son las primeras responsables del cuidado de la familia o excluye a los hombres de determinados derechos y prestaciones destinados a conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, esto contribuye a reforzar los estereotipos tradicionales e impide que se alcance la igualdad. La Comisión subraya la relevancia de combatir estos estereotipos tradicionales sobre los roles en cuanto al cuidado de la familia, el trabajo no remunerado y el empleo remunerado para que sean las familias las que se repartan como quieran las responsabilidades de cuidado al margen del género, y permitirles conciliar estas responsabilidades y el empleo en la mayor medida posible. Así, la Comisión insta a extender a los hombres las medidas adoptadas a nivel nacional y en los lugares de trabajo destinadas a conciliar el trabajo y responsabilidades familiares.

*Diálogo social (artículo 11).* La Comisión destaca la relevancia del diálogo social y la negociación colectiva a la hora de aplicar el Convenio. La Comisión a este respecto toma nota de la adopción de repertorios de buenas prácticas para las empresas y de guías para la negociación colectiva que promuevan la toma de medidas concretas para permitir la conciliación de la vida profesional y las responsabilidades familiares. La Comisión espera que las organizaciones de empleadores y de trabajadores sigan participando en la elaboración y la aplicación de políticas nacionales, sectoriales y laborales y de medidas innovadoras para dar efecto a los derechos consagrados en el Convenio. La Comisión resalta la función destacada que pueden desempeñar los mecanismos nacionales en materia de igualdad de género, las asociaciones empresariales, los sindicatos y otras asociaciones no gubernamentales en el fomento de los objetivos del Convenio mediante la investigación, la formación, la sensibilización y el intercambio de experiencia adquirida y buenas prácticas. A modo de ejemplo, cabe destacar la creación de un sitio web sobre la paternidad dirigido a promover las relaciones de igualdad entre hombres y mujeres, y la participación de los hombres en las tareas familiares; y el establecimiento de un grupo de trabajo nacional sobre la conciliación de la vida profesional y las responsabilidades familiares, y de sistemas de certificación de empresas que otorgan un reconocimiento positivo a las empresas que adoptan medidas favorables a la familia.

*Condiciones de empleo y seguridad social (artículos 4, b), 7 y 8).* El Convenio insta a la adopción de medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares incorporarse, permanecer y reincorporarse en la fuerza de trabajo después de una licencia, y prohíbe poner fin a la relación de trabajo basándose en responsabilidades familiares. La Comisión saluda el hecho de que muchos Estados Miembros hayan aprobado legislaciones que protegen a los asalariados del despido relacionado con sus responsabilidades familiares, por ejemplo, mediante disposiciones sobre el despido improcedente. La Comisión observa que es importante extender la protección que ofrece la legislación laboral, como la renovación de los contratos y la prohibición del despido o de la no

renovación del contrato basado en responsabilidades familiares, a trabajadores en diversas formas de empleo, y que a menudo son estos trabajadores los que más necesitan la protección. Asimismo, la Comisión subraya la importancia de tener en cuenta, no sólo a las personas que compaginan el trabajo y las responsabilidades familiares, sino también a las que piden una licencia para cuidar a su familia y después quieren reincorporarse en el mercado de trabajo. Las medidas a estos efectos suelen estar integradas en los servicios de orientación y formación profesionales a escala sectorial, municipal y nacional, y centrarse en facilitar la reincorporación de las mujeres en la fuerza de trabajo después de la crianza de sus hijos. Otras medidas están encaminadas a mantener o reforzar el vínculo entre el empleador y los trabajadores durante la licencia parental o para el cuidado de familiares con el fin de facilitar la vuelta al trabajo. La Comisión insta a que se realicen mayores esfuerzos para dirigirse, mediante políticas de empleo activas, a todos los trabajadores con responsabilidades familiares con el objeto de facilitar su incorporación y reincorporación en la fuerza de trabajo.

El Convenio exige la adopción de medidas, compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social. Toma nota de que para muchos trabajadores, los horarios de trabajo rígidos y prolongados, tanto diarios como semanales, son incompatibles con la conciliación de la vida profesional y las responsabilidades familiares. La Comisión saluda el hecho de que cada vez se introduzcan en la legislación, los reglamentos, los convenios colectivos y las políticas y prácticas de recursos humanos más medidas para promover la igualdad y favorecer la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares. Muchas de estas medidas se refieren a los horarios, las modalidades de trabajo y las licencias basándose en el reconocimiento de que estas novedades pueden beneficiar tanto a los trabajadores como a los empleadores. La Comisión observa que el hecho de adoptar medidas de este tipo es fundamental para la aplicación plena del Convenio en la práctica.

La organización del trabajo, y en particular el tiempo de trabajo, las modalidades de trabajo y las licencias, son factores clave que permiten favorecer la conciliación de la vida profesional y la vida privada (por ejemplo, horarios de trabajo flexibles, cuentas de tiempo trabajado, teletrabajo y licencias familiares) o la impiden (por ejemplo, jornadas de trabajo demasiado largas, horarios impredecibles y falta de licencias por motivos familiares). La Comisión destaca que no se debería poder impedir a los trabajadores que se acojan a las diversas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, si están previstas, y que aquéllos que lo hagan no deberían ser víctimas de represalias ni sufrir consecuencias negativas en la progresión de su carrera o empleo.

El carácter cambiante del trabajo y los procedimientos de trabajo, junto con las innovaciones tecnológicas y los cambios de actitud, están permitiendo una

mayor adaptación y que el trabajador tenga mayor control sobre las modalidades que determinan su trabajo. Muchas de estas adaptaciones pueden y deben ayudar a los trabajadores a encontrar un mejor equilibrio entre las responsabilidades familiares y el trabajo. Entre los ejemplos de estas modalidades de trabajo, se encuentran las posibilidades de reducción voluntaria de las horas de trabajo en general, los horarios flexibles, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a domicilio, el trabajo a distancia, el teletrabajo y las vacaciones anuales flexibles. Asimismo, se destaca la relevancia de tener en cuenta las responsabilidades familiares (por ejemplo, las necesidades de cuidados de las personas mayores y los horarios de trabajo del cónyuge) al organizar los turnos o el trabajo nocturno, la movilidad profesional, los traslados de trabajo, los calendarios de viajes y las reuniones. La Comisión saluda la adopción de estas modalidades de trabajo cuando sean voluntarias y estén cubiertas de conformidad con otras normas internacionales del trabajo, como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). De manera más general y con respecto a las medidas que favorecen la conciliación de la vida profesional y la vida privada, la Comisión toma nota de que el hecho de ofrecer una mayor autonomía y flexibilidad a los trabajadores crea un ambiente organizativo positivo, que puede desembocar en un aumento del rendimiento. Por otra parte, la Comisión advierte en contra de las modalidades de trabajo flexibles, como el trabajo a tiempo parcial, que se imponen a los trabajadores, en particular a las mujeres con responsabilidades familiares de manera que las penaliza en términos de salario, seguridad en el empleo, seguridad social, formación y oportunidades de ascenso.

El derecho a disfrutar de licencias tiene que ver con lo fácil o difícil que es para un trabajador ausentarse del trabajo para ocuparse de una emergencia que ha surgido en su familia o hacer una pausa más larga por motivos familiares. La Comisión saluda el hecho de que, además de reforzar la protección de la maternidad, se está introduciendo progresivamente la licencia por paternidad. Las disposiciones para favorecer la conciliación de la vida profesional y las responsabilidades familiares, además de la licencia por maternidad y paternidad, deben incluir: la licencia parental, la licencia por adopción, la licencia de apoyo a la familia, la licencia del cuidador, la licencia para cuidar de un familiar que está enfermo puntualmente o que padece una enfermedad grave o que ha sufrido un accidente, la licencia por motivos médicos familiares, la licencia por acontecimientos familiares (como bodas o funerales) o la licencia para cuidar de un pariente cercano que está gravemente enfermo o tiene una discapacidad. Toma nota de que, a pesar de que los hombres van haciendo uso gradualmente de la licencia por paternidad y que se están extendiendo las licencias parentales para ambos progenitores, las madres siguen siendo, de manera abrumadora, las usuarias mayoritarias de las licencias parentales. A raíz de un análisis de las memorias presentadas por los gobiernos sobre la aplicación del Convenio, la Comisión deduce que, entre las razones por las que los hombres no piden la misma proporción de las licencias disponibles (del mismo modo, que no se acogen a

ciertas modalidades de trabajo, como el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo), se encuentran ante todo los hábitos nacionales, sociales y laborales; a continuación, el miedo a las represalias (o al estigma que marca a los trabajadores que recurren a alternativas de trabajo flexible), y la preocupación de perder ingresos u oportunidades de desarrollo profesional. La Comisión saluda los esfuerzos desplegados por un pequeño número de Estados Miembros al adoptar medidas concretas para alentar a los hombres a desempeñar un papel más importante en relación con las responsabilidades familiares, por ejemplo, introduciendo licencias parentales obligatorias que deben tomar ambos progenitores sucesivamente, así como asignaciones de licencias más generosas y otros incentivos. Insta a que más gobiernos y empresas adopten este tipo de medidas y garanticen que los hombres intervengan en la conversación sobre las políticas favorables a la familia. Asimismo, la Comisión observa que se ha progresado menos en lo relativo al derecho a una licencia remunerada y una modalidad de trabajo flexible para aquellas personas que cuidan a personas mayores o con discapacidad, en comparación con las que cuidan a niños. Habida cuenta de que las previsiones demográficas muestran que la tasa de dependencia de los ancianos, además de la de los niños, está elevándose y de la presión creciente que esto va a suponer para la generación en activo, la Comisión espera que se adopten más modalidades de licencia para permitir que los trabajadores cuiden a sus familiares mayores. A la Comisión le preocupa que, en los casos en que existen estas licencias, los trabajadores no tengan acceso a ellas, sean las mujeres las que las pidan de manera desproporcionada, y no estén remuneradas o muy poco. Insta a los gobiernos a que tomen medidas para solucionar estos problemas relativos a la aplicación del Convenio.

La Comisión toma nota de que la seguridad social desempeña una función crucial a la hora de aplicar modalidades de trabajo flexible y licencias al asegurar un soporte financiero y el acceso a la asistencia médica a los trabajadores y sus familias en los períodos de licencia o después. Las prestaciones de seguridad social en general se financian con las contribuciones de los empleadores y los trabajadores o a cargo del presupuesto estatal y pueden ir acompañadas por medidas fiscales u otro tipo de medidas públicas para reforzar la protección, como se prevé en el Convenio. En numerosos países se aplica una combinación de prestaciones y enfoques para asegurar la protección de los ingresos y la asistencia de la salud a los trabajadores y sus familias, durante los períodos de licencia relacionada con las responsabilidades familiares. Entre estos, se encuentran: las prestaciones por maternidad, las asignaciones por paternidad o parentales, las asignaciones o subsidios para el cuidado de los hijos, las prestaciones familiares, las asignaciones para la atención en el domicilio, los subsidios para cuidar de una persona con discapacidad y las prestaciones del cuidador, así como los diversos créditos, subsidios y exenciones fiscales.

Se ha constatado que la falta de acceso a prestaciones adecuadas disuade, en particular a los hombres, de pedir licencias y modalidades de trabajo que permiten ocuparse de la familia. En cuanto a las mujeres, trabajan demasiado a menudo en formas de empleo que están al margen de la cobertura de seguridad social o tienen un derecho limitado a la misma. La Comisión aprovecha la oportunidad para destacar la necesidad de examinar la legislación en materia de seguridad social para asegurarse de que aborda la discriminación directa o indirecta basada en el sexo, y de adoptar medidas inclusivas de género para eliminar las desigualdades. La Comisión recuerda que en muchos Estados Miembros la cobertura de seguridad social es limitada y saluda el nuevo consenso internacional sobre la función esencial de la protección social a la hora de fomentar la dignidad humana, la cohesión social, la igualdad, la justicia social, así como el desarrollo económico y social sostenible, que consagra la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

*Servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar (artículo 5).* El Convenio exige que los Estados Miembros tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades y al desarrollar o promover los servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar. La Comisión toma nota de que tanto los hombres como las mujeres afirman que la falta de servicios de asistencia de buena calidad y asequibles es uno de los grandes problemas para las mujeres con responsabilidades familiares que tienen un empleo remunerado, así como la falta de flexibilidad en cuanto a los horarios de atención de estos servicios. Además, observa que, cuando se brinda asistencia a la infancia subvencionada, aumentan los índices de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. En opinión de la Comisión, es esencial que los trabajadores con responsabilidades familiares tengan acceso a medios de asistencia a la infancia y asistencia familiar que satisfagan las necesidades de niños de diversas edades, después de la jornada escolar, o que ofrezcan asistencia a personas con discapacidad o personas mayores, que sean abordables y accesibles desde su domicilio o su lugar de trabajo, que se adapten a los horarios de trabajo y que presten una asistencia de calidad. Esos servicios deberían ser gratuitos o tener un precio muy razonable, en función de la capacidad de pago del trabajador. La Comisión saluda la ampliación de esos servicios que está teniendo lugar en muchas comunidades, incluso en zonas rurales. No obstante, a la Comisión le parece preocupante que la demanda exceda a la prestación de servicios y medios de este tipo en todo el mundo. Si bien el Convenio no atribuye la responsabilidad de ofrecer estos medios al empleador, la Comisión toma nota de que los empleadores han tomado la iniciativa en algunos casos de crear medios y servicios de asistencia a la infancia para sus trabajadores, en ocasiones en colaboración con los sindicatos, y a veces con los correspondientes desgravaciones o compensaciones fiscales o subsidios estatales directos. La Comisión insta a que se realicen encuestas a escala comunitaria para

definir las necesidades que tienen los trabajadores en cuanto a servicios de asistencia a la infancia y asistencia familiar y que se creen y amplíen los servicios que respondan a estas necesidades, permitiendo así a todo trabajador remunerado cumplir mejor con sus responsabilidades familiares.

*Información y educación (artículo 6).* La Comisión hace hincapié en la relevancia de llevar a cabo campañas de sensibilización para que un público más amplio entienda cuáles son las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares. Estas intervenciones pueden diseñarse a cualquier escala, desde la local a la nacional, y deberían estar encaminadas a contrarrestar la desinformación o las actitudes y creencias negativas con respecto a los trabajadores que se acogen a modalidades flexibles, y reforzar al mismo tiempo su autoestima, reducir la mala imagen que tienen de sí mismos y ayudarles a gestionar el estrés; a alentar a los hombres a participar más en las responsabilidades familiares; y a dar a conocer las ventajas que entraña para la sociedad, las familias y el lugar de trabajo la igualdad de género y una mejor conciliación de la vida profesional y las responsabilidades familiares.

Recordando el objetivo de la Declaración del Centenario de la OIT de lograr la igualdad de género mediante un programa transformador, y destacando la importancia del Convenio para lograr este objetivo, la Comisión insta a los Estados Miembros y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a intensificar sus esfuerzos por:

- definir la no discriminación con respecto a los trabajadores con responsabilidades familiares y la adopción de medidas para favorecer la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares como objetivos explícitos de su política nacional laboral;
- realizar un seguimiento y una evaluación regulares de los resultados obtenidos en el marco de la política nacional a la hora de alcanzar los objetivos del Convenio con vistas a adaptar las medidas que se adopten o prevean;
- llevar a cabo periódicamente campañas de información pública para fomentar el reparto de las responsabilidades familiares y eliminar las concepciones erróneas sobre los roles;
- asegurarse de que los trabajadores con responsabilidades familiares tienen las mismas oportunidades y el mismo derecho a incorporarse, reincorporarse y permanecer en el mercado laboral;

- ampliar y aumentar el acceso de todos los trabajadores a las medidas voluntarias y de protección relativas a las modalidades de trabajo y licencias que facilitan la conciliación de la vida profesional y la vida privada;
- extender las medidas que respaldan la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares dentro de los sistemas de protección social;
- crear y ampliar los servicios de asistencia a la infancia y asistencia familiar a escala comunitaria;
- fomentar el diálogo social, la negociación colectiva y otras medidas para reforzar, facilitar y apoyar la aplicación de los principios consagrados en el Convenio;
- aumentar la capacidad de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, incluidos los inspectores del trabajo, los tribunales y otras entidades competentes, para identificar, prevenir y resolver casos de discriminación en el empleo y la ocupación relacionados con las responsabilidades familiares.