



Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Distr. general
10 de abril de 2006
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

35° período de sesiones

15 de mayo a 2 de junio de 2006

Tema 5 del programa provisional*

**Aplicación del artículo 21 de la Convención sobre la eliminación
de todas las formas de discriminación contra la mujer**

Informes facilitados por organismos especializados de las Naciones Unidas sobre la aplicación de la Convención en las esferas comprendidas en el ámbito de sus actividades

Nota del Secretario General

Adición

Organización Internacional del Trabajo

1. En nombre del Comité, la Secretaría invitó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a que presentara al Comité un informe relativo a la información facilitada por los Estados a la OIT sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en las esferas comprendidas en el ámbito de sus actividades, como complemento de la información proporcionada por los Estados partes en la Convención en los informes que el Comité examinaría en su 35° período de sesiones.
2. El Comité pidió además información sobre las actividades y los programas ejecutados y las decisiones de política adoptadas por la OIT para promover la aplicación de la Convención.
3. El informe que se adjunta al presente documento se ha preparado atendiendo a la solicitud del Comité.

* CEDAW/C/2006/II/1.



Anexo

Informe de la Organización Internacional del Trabajo

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	4
II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países.....	5
Bosnia y Herzegovina.....	5
Chipre.....	6
Guatemala.....	9
Malawi.....	12
Malasia.....	15
Rumania.....	16
Santa Lucía.....	18
Turkmenistán.....	19

I. Introducción

Las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se mencionan en varios Convenios de la OIT. De los 186 aprobados hasta el momento, la información que figura en el presente documento se refiere principalmente a los siguientes Convenios:

- El Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 162 Estados miembros de la OIT;
- El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 164 Estados miembros;
- El Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 36 Estados miembros.

Cuando procede, en el informe se hace referencia a otros Convenios que guardan relación con el empleo de la mujer, entre ellos:

Trabajo forzoso

- Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930 (No. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957 (No. 105)

Trabajo infantil

- Convenio sobre la edad mínima, de 1973 (No. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (No. 182)

Libertad sindical

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 (No. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (No. 98)

Política de empleo

- Convenio sobre la política del empleo, de 1964 (No. 122)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, de 1975 (No. 142)

Protección de la maternidad

- Convenio sobre la protección de la maternidad, de 1919 (No. 3)
- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), de 1952 (No. 103)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, de 2000 (No. 183)

Trabajo nocturno

- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), de 1948 (No. 89) [y Protocolo]

- Convenio sobre el trabajo nocturno, de 1990 (No. 171)

Trabajos subterráneos

- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), de 1935 (No. 45)

Trabajo a tiempo parcial

- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, de 1994 (No. 175)

Trabajo a domicilio

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, de 1996 (No. 177)

La supervisión de la aplicación de los Convenios ratificados la realiza en la OIT la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, organismo integrado por expertos independientes del mundo entero que se reúne anualmente. La información que figura en la sección II del presente informe incluye observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión. Las observaciones son comentarios publicados en el informe anual, en español, francés e inglés, que la Comisión presenta a la Conferencia Internacional del Trabajo. Las solicitudes directas, que se redactan en francés e inglés y, en el caso de los países de habla hispana, también en español, no se publican en forma de libro pero se dan a conocer al público. Ulteriormente se publican en las bases de datos de actividades de supervisión de la OIT, ILOLEX y APPLIS.

Las observaciones pertinentes en la Comisión de Expertos a las que se hace referencia en la sección II pueden consultarse en www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm y accediendo a la base de datos APPLIS.

Por lo que respecta a los Estados que no han ratificado los Convenios pertinentes, en ocasiones se remite a la OIT la información en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se aprobó en 1998. Cuando proceda, también se facilitará esa información.

II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

Bosnia y Herzegovina

Posición respecto de los Convenios de la OIT

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Bosnia y Herzegovina ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 3, 29, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 142, 156 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su Observación de 2005 la Comisión tomó nota con satisfacción de la aprobación a nivel estatal de la Ley sobre la igualdad de género. Esa Ley establecía específicamente que la discriminación por motivos de género en el trabajo y el empleo incluía “no pagar salarios y otras prestaciones iguales por el

mismo trabajo o por un trabajo de igual valor” (artículo 8). La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información acerca de la aplicación de la Ley sobre la igualdad de género, y de los logros alcanzados en la incorporación del principio de la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor a la legislación de las entidades.

Además de esa Observación, la Comisión señaló que, en el contexto de la aprobación de la Ley sobre la igualdad de género, sería oportuno aprobar instrumentos que contribuyeran a la aplicación del principio de igualdad de remuneración y pidió al Gobierno que facilitara información sobre las iniciativas para desarrollar o adoptar instrumentos, incluidos mecanismos de evaluación del empleo, a fin de aplicar el principio de la Convención.

Convenio No. 111: En sus comentarios de 2005, la Comisión se refirió a la recientemente aprobada Ley sobre la igualdad de género, que tenía por objetivo declarado regular, promover y proteger la igualdad de género y garantizar la igualdad de oportunidades tanto en la esfera pública como en la privada, y en todos los sectores de la sociedad. La Ley prohibía la discriminación directa e indirecta por motivos de género y orientación sexual (artículos 1, 2 y 3). También imponía la obligación positiva de prevenir el acoso sexual y la discriminación de género (artículo 8), y preveía políticas y programas para promover la igualdad (artículos 21 y 23). Se pidió al Gobierno que facilitara información acerca de la aplicación de la Ley sobre la igualdad de género.

La Comisión tomó nota también de que las disposiciones de dicha Ley no prohibían “el establecimiento de una norma, un criterio o una práctica que pueda justificarse objetivamente en relación con el logro de un fin legítimo y cuyo efecto sea proporcional a las medidas necesarias y justificadas que se adopten para lograr tal fin ...” (artículo 3). La Comisión, que esperaba que las excepciones autorizadas al amparo de esa disposición se limitaran a asuntos relacionados con los requisitos inherentes del puesto de trabajo, pidió al Gobierno que facilitara información sobre la aplicación de la disposición en la práctica. Asimismo, la Comisión solicitó información sobre el funcionamiento y las iniciativas del Organismo para la Igualdad de Género y los Centros de Género de las dos entidades, ya que desempeñaban una función clave en la supervisión y el control de la aplicación de la Ley sobre la igualdad de género.

Convenio No. 122: En su solicitud directa de 2004 la Comisión observó que cada una de las dos entidades que constituyen Bosnia y Herzegovina, a saber la Federación de Bosnia y Herzegovina y la República Srpska, gozaban de autonomía en asuntos de trabajo y empleo. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información, entre otras cosas, sobre las medidas concretas en materia de formación y colocación destinadas a personas que tenían dificultades para encontrar empleo y conservarlo, como las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de más edad y las personas con discapacidades.

Chipre

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Chipre ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 98, 105, 122, 142, 171, 175, 182 y 183.

II. Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT. Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su Observación de 2005, en la que repetía su comentario anterior, la Comisión tomó nota con satisfacción de la Ley de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. De conformidad con el apartado b) del artículo 1 del Convenio, en la Ley se establecía que el principio de la igualdad de remuneración suponía “la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa e indirecta basada en el sexo por lo que respectaba a la remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor”, y definía el trabajo de igual valor como “el trabajo realizado por hombres y mujeres que es de naturaleza idéntica o materialmente idéntica, sobre la base de criterios objetivos”. Con fines de comparación, la Ley establecía criterios sobre la naturaleza de las obligaciones, el grado de responsabilidad, las cualificaciones, los conocimientos especializados y la antigüedad en el empleo, los requisitos en materia de cualificaciones y las condiciones en las que se realizaba el trabajo (artículo 18).

Además de esa Observación, la Comisión tomó nota con interés de la aprobación de la Ley sobre igualdad de trato de hombres y mujeres en el empleo y en la formación profesional (Ley (205(I)/2002), en la que se prevé la creación de un Comité para la Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional. Observando que el Comité para la Igualdad de Género podrá presentar denuncias por iniciativa propia y aceptar denuncias de otros que remitirá al inspector jefe encargado del caso, la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre la aplicación de la Ley en la práctica y que indicara el número de casos sobre igualdad de remuneración de los que se había ocupado el Comité para la Igualdad de Género y sobre los resultados obtenidos.

La Comisión tomó nota también de que en los últimos años se habían estabilizado las diferencias salariales y de que cabía esperar que la tendencia de larga data a las diferencias salariales siguiera disminuyendo. Sin embargo, aunque se estaba acortando la distancia entre la tasa de empleo masculina y la femenina, las mujeres seguían concentrándose en el sector de los servicios (un 83%) y sólo el 27% de las mujeres ocupaban cargos directivos, profesionales y técnicos. Tomando nota de las diversas medidas adoptadas por el Gobierno para promover la igualdad de oportunidades y trato de las mujeres en el mercado laboral, la Comisión pidió al Gobierno que informara sobre sus repercusiones en la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Convenio No. III: En su Observación de 2004, la Comisión tomó nota con interés de que, con la aprobación en 2002 de la Ley sobre igualdad de trato de hombres y mujeres en el empleo y en la formación profesional, Chipre disponía por primera vez de una ley general sobre la igualdad de oportunidades y trato de hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. La Ley prohibía toda discriminación directa o indirecta por motivos de género y, en particular, por causa de embarazo, parto, lactancia, maternidad o enfermedad relacionada con el embarazo o el parto. La Comisión pidió el Gobierno que facilitara información sobre la aplicación de la Ley.

Además de esa Observación, en su solicitud directa la Comisión tomó nota de que la Ley mencionada también prohibía el acoso sexual en el empleo y la ocupación como forma de discriminación sexual, pero que sólo lo definía como

acoso en un entorno laboral hostil, sin incluir los elementos de *quid pro quo*. Asimismo, la Comisión tomó nota de que algunas actividades profesionales estaban excluidas del ámbito de aplicación de la Ley porque el sexo es un factor de importancia decisiva para su ejecución. Entre esas actividades figuraba el desempeño de algunos puestos de trabajo relacionados con la prestación de servicios de carácter personal, como el cuidado de ancianos y discapacitados. Las autoridades competentes debían revisar esas excepciones al menos cada cinco años a fin de determinar, a la luz de la evolución de la sociedad, si se debían mantener. La Comisión, que esperaba que esas excepciones se limitaran a requisitos inherentes de los puestos de trabajo, pidió al Gobierno que facilitara información sobre la aplicación de esas disposiciones en la práctica.

La Comisión tomó nota también de las persistentes diferencias en las tasas de participación en la mano de obra, que en 2002 eran del 59% en el caso de las mujeres frente al 78,8% de los hombres. Sin embargo, observó asimismo el aumento del número de mujeres que ocupaban puestos de trabajo más cualificados, incluidas las mujeres que ocupaban los cargos de Auditora General de la República, Defensora del Pueblo, Ministra de Sanidad y Comisionada Jurídica, que el año anterior eran ocupados por hombres. No obstante, la Comisión también tomó nota de las importantes diferencias en los puestos que desempeñaban los hombres y las mujeres con titulación superior; las mujeres con ese nivel de estudios se concentraban en gran medida en puestos de carácter administrativo y estaban poco representadas entre el personal directivo y en la vida política. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que informara acerca de las medidas adoptadas para promover la participación de la mujer en el mercado laboral y facilitar el acceso de las mujeres con titulación superior a los puestos directivos y a la vida política. También pidió al Gobierno que examinara la aparentemente elevada concentración de mujeres con titulación superior en puestos de carácter administrativo y que facilitara información sobre las medidas adoptadas para evitar la segregación profesional de las mujeres.

Convenio No. 175: En su solicitud directa de 2003 la Comisión tomó nota de la intención del Gobierno de aprobar una nueva ley con el fin de armonizar su legislación con la Directiva de la Unión Europea sobre la aplicación del principio de igualdad de trato para hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación profesional y el ascenso y las condiciones de trabajo (76/207/CEE). La Comisión pidió al Gobierno que la mantuviera informada de la evolución de la situación a ese respecto.

La Comisión también se refirió a las condiciones contributivas establecidas en la Ley de seguridad social en relación con la prestación por maternidad. Según el Gobierno las disposiciones pertinentes se aplicaban tanto a las mujeres que trabajaban a tiempo completo como a las que lo hacían a tiempo parcial y, en virtud de la legislación vigente, la mayoría de las mujeres empleadas que solicitaban la prestación por maternidad satisfacían esas condiciones. Habida cuenta de la especial importancia de la protección de la maternidad en el empleo a tiempo parcial a la vista del gran número de mujeres que trabajaban en ese régimen, la Comisión pidió al Gobierno que reuniera datos estadísticos sobre el promedio de trabajadoras a tiempo parcial que podrían quedar excluidas de la prestación por maternidad por no satisfacer los requisitos establecidos, y que se los comunicara. También se pidió al Gobierno que facilitara información detallada acerca de las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar a fin de garantizar que las trabajadoras a

tiempo parcial reciben un trato equivalente al de las trabajadoras a tiempo completo con respecto a otros aspectos de la protección de la maternidad, como la licencia de maternidad, la protección de la salud materno infantil, el traslado a puestos de trabajo más adecuados, la protección contra el despido y el mantenimiento de los ingresos.

Convenio No. 182: En su solicitud directa de 2004 la Comisión tomó nota de que, en virtud de la Ley No. 3 (1) de 2000 relativa a la lucha contra la trata de personas y la explotación sexual de los menores, la trata de menores de 18 años sólo está prohibida si tiene por objeto su explotación sexual o en caso de malos tratos. Por consiguiente, pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar para prohibir la venta y la trata de menores de 18 años para su explotación laboral. Observando también que las niñas de 16 a 18 años y los niños menores de 18 años no están protegidos contra su utilización, reclutamiento u oferta para la prostitución, la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar con el fin de garantizar la prohibición de esa forma de trabajo infantil.

La Comisión tomó nota también de la indicación del Gobierno de que no había puesto en marcha ningún programa de acción específico porque en el país no se daban las peores formas de trabajo infantil. A ese respecto, la Comisión recordó la preocupación manifestada por el Comité de los Derechos del Niño y el Relator Especial en el sentido de que, habida cuenta de que la trata de menores para su explotación sexual y la explotación sexual comercial de menores eran actividades encubiertas, las autoridades podían no estar al tanto de ellas, y de que Chipre estaba siendo utilizado como lugar de tránsito de la trata de mujeres jóvenes, incluidas menores. Se pidió al Gobierno que indicara las medidas que había previsto adoptar a fin de garantizar que en Chipre no existían o no podían darse las peores formas de trabajo infantil, en particular la trata de menores de 18 años para su explotación laboral o sexual, y la explotación sexual comercial de menores.

Guatemala

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Guatemala ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 156 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su Observación de 2003 la Comisión recordó la información enviada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres sobre las importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres, la escasa participación de las mujeres en los puestos de trabajo mejor pagados y su precaria situación en la industria de elaboración para la exportación. En respuesta al Gobierno indicó que, en esa industria, la discriminación salarial por motivos de sexo era poco frecuente debido a las características del trabajo y que si las mujeres se concentraban en ese sector era porque tenían las habilidades necesarias para realizar las labores en cuestión. La Comisión se refirió a ese respecto al informe del Gobierno sobre el Convenio No. 111, en el que el Gobierno

reconocía que, por lo general, las mujeres ocupaban puestos de trabajo menos cualificados, que eran menos estables y en los que el salario era menor, lo que reflejaba “la feminización del empleo” en los puestos de trabajo más bajos y la infravaloración económica y social de los trabajos desempeñados por mujeres. Se pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar con miras a promover una evaluación objetiva de los puestos de trabajo para fijar los salarios con el fin de garantizar que los trabajos en los que predominaban las mujeres no estuvieran infravalorados económica y socialmente.

La Comisión recordó también que el apartado c) del artículo 102 de la Constitución se refería a la igualdad de remuneración por un trabajo igual, mientras que en el Convenio se utilizaba la expresión “un trabajo de igual valor”, concepto que permitía comparar puestos de trabajo que eran distintos pero que merecían la misma remuneración. La Comisión recordó también al Gobierno que el artículo 89 del Código de Trabajo limitaba el ámbito de aplicación del Convenio al requerir que los trabajos comparados para evaluar la igualdad se realizaran en la misma empresa. La Comisión instó al Gobierno a que tomara las medidas necesarias para reflejar en la legislación los principios de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Se pidió al Gobierno que facilitara información sobre las actividades de la Comisión Tripartita para Asuntos Laborales Internacionales establecida para examinar los comentarios de la Comisión y proponer reformas al respecto.

Además de esa Observación, la Comisión tomó nota con interés de las actividades realizadas por el Departamento de Promoción de la Mujer Trabajadora para promover y dar a conocer los derechos de las mujeres en el empleo. En particular, tomó nota de los seminarios en los que habían participado inspectores de trabajo y la referencia a las denuncias de reducciones ilegales de los salarios de las mujeres. Se pidió al Gobierno que facilitara información sobre esas reducciones ilegales y sobre los cursos especiales de formación para inspectores de trabajo en relación con la aplicación del principio de la igualdad de remuneración de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Convenio No. III: En su Observación de 2003 la Comisión tomó nota de que la reforma prevista del Código de Trabajo añadiría el sexo, la edad, la orientación sexual, el grupo étnico y la discapacidad a los motivos por los que se prohíbe la discriminación en los lugares de trabajo. Observando que la reforma no recogía otros motivos que se enumeraban en el Convenio, a saber, el color, la ascendencia nacional y el origen social, la Comisión pidió al Gobierno que estudiara la posibilidad de modificar el artículo 14 bis del Código de Trabajo a fin de prohibir la discriminación por todos los motivos enumerados en el Convenio.

La Comisión recordó también la información suministrada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres indicando que en Guatemala era frecuente la discriminación contra la mujer en el empleo, especialmente en el sector de las manufacturas destinadas a la exportación, en el que las condiciones laborales eran muy deficientes. La Confederación señaló también que eran frecuentes el acoso sexual y los malos tratos físicos, y que, por lo general, las mujeres no estaban sindicadas debido a la intimidación y a las amenazas de represalias de sus empleadores. Según el Gobierno, las violaciones más frecuentes de los derechos de las mujeres en el trabajo en el sector de las manufacturas

destinadas a la exportación están relacionadas con los despidos durante el embarazo o el período de lactancia; los malos tratos; los despidos improcedentes; las reducciones ilegales de los salarios; la falta de vacaciones y los despidos masivos. Habida cuenta de la gravedad de las violaciones mencionadas, la Comisión pidió al Gobierno que informara de los resultados concretos de la aplicación de las medidas que se hubieran adoptado o que estuviera previsto adoptar para prevenir la discriminación de las mujeres en el mercado laboral y luchar contra ella.

En su solicitud directa de ese mismo año, la Comisión tomó nota de que se había remitido al Congreso de la República un proyecto de enmienda del Código de Trabajo sobre la prohibición y la penalización del acoso sexual. Cabía esperar que la definición de acoso sexual incluyera elementos clave como el *quid pro quo* y el ambiente de trabajo hostil. La Comisión tomó nota también de la preparación de una reforma con miras a incluir en el reglamento interno de todas las empresas medidas disciplinarias para prevenir, evitar y penalizar el acoso sexual en el trabajo.

Por lo que respecta a la participación de las mujeres en el mercado laboral, la Comisión tomó nota de que, por lo general, el sector público contrataba a muy pocas mujeres. En la Oficina del Presidente de la República, el 77% del personal era masculino, en el Ministerio del Interior, el 89%; y en otros departamentos gubernamentales la tendencia era similar, aunque menos marcada. Tomando nota también de los debates sobre varios proyectos de ley destinados a mejorar la situación de las mujeres y de otros programas sobre esta cuestión, la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las actividades y los resultados de esos programas y proyectos de ley, y sobre cualquier otra medida adoptada para fomentar la participación de la mujer en el mercado laboral e incrementar su representación en puestos de responsabilidad.

La Comisión tomó nota de que, en el contexto de la reforma educativa, el Foro Nacional de la Mujer y la Secretaría de la Mujer habían conseguido crear un subcomité de género que participaba en las reuniones del Consejo Consultivo sobre la Reforma Educativa, y que, como resultado de ello, se habían formulado propuestas para incorporar una perspectiva de género a la formación del profesorado. Se pidió al Gobierno que facilitara información sobre los progresos concretos en esa esfera.

Convenio No. 156: Los últimos comentarios de la Comisión datan de 1999. Se pidió al Gobierno que presentara un informe sobre ese Convenio en 2006. Entretanto, se deben tener en cuenta las siguientes circunstancias y cuestiones señaladas por la Comisión en su solicitud directa de 1999:

La Comisión tomó nota de que no existía ninguna disposición legislativa sobre las licencias en caso de enfermedad de un hijo o de un miembro de la familia que fuera dependiente, y de la declaración del Gobierno de que las circunstancias a nivel nacional no parecían requerir que se aprobara una disposición legislativa sobre ese tipo de licencia. Sin embargo, el Gobierno se refirió a gran número de convenios colectivos en los que se había mejorado y ampliado el sistema de concesión de licencias. La Comisión solicitó copias de esos convenios colectivos e información sobre cualquier otra medida adoptada para promover esa disposición del Convenio. La Comisión pidió también que se la informara de si el Gobierno tenía intención de aplicar esa licencia en la administración pública.

La Comisión tomó también nota con interés del desarrollo del Programa Comunitario de Vivienda y de la inauguración de la Oficina para la regulación de los centros de cuidado infantil, y pidió que se la mantuviera informada de los progresos de esas actividades. La Comisión tomó nota asimismo de la información que figuraba en el Manual sobre Derechos y Obligaciones de las Mujeres Trabajadoras en el que se declaraba que los empleadores tenían la obligación de abrir centros de cuidado infantil cuando la empresa o el lugar de trabajo tuvieran más de 30 trabajadoras. La Comisión pidió información precisa sobre la aplicación de esa medida y manifestó la esperanza de que las medidas destinadas a promover la conciliación de las responsabilidades laborales con las familias, como los servicios de cuidado de la infancia, también incluyeran a los hombres. La Comisión pidió asimismo al Gobierno que enviara copias de las decisiones sobre los recursos presentados y de los convenios colectivos o los fallos judiciales en los que se indicara que las responsabilidades familiares no podían ser causa de despido procedente.

Malawi

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Malawi ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 156 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su Observación de 2005 la Comisión tomó nota de la nueva Estructura salarial y por categorías de la administración pública, que consta de 18 grados y escalas salariales. Según el Gobierno, las mujeres ocupaban el 14,3% de los puestos directivos de la administración pública. Observado el bajo porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos, la Comisión recordó que una de las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es la segregación ocupacional horizontal y vertical de las mujeres en puestos y ocupaciones con salarios más bajos. Por consiguiente, pidió al Gobierno que la informara acerca de las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar para promover los principios de la Convención por medio de políticas tendentes a eliminar la segregación en el mercado laboral, y las repercusiones de dichas medidas en la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Asimismo, solicitó información estadística sobre la participación de las mujeres y los hombres en los distintos grados de la administración pública y sobre los niveles salariales correspondientes.

Por lo que respecta a las disparidades salariales entre hombres y mujeres en las zonas rurales, la Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que los inspectores de trabajo estaban informando a los empleadores y a los hombres y las mujeres de las zonas rurales acerca de los requisitos del Convenio y de la legislación nacional relativa a la igualdad salarial, y de que no existían diferencias salariales entre hombres y mujeres en las zonas rurales. El Gobierno señaló también que Malawi tenía un sistema de salario mínimo de dos tercios que se aplicaba a todos los sectores con excepción del agrícola, pero que en la mayoría de las

empresas agrícolas las mujeres preferían trabajar menos horas que los hombres para atender a sus responsabilidades familiares y domésticas.

Subrayando la importancia de promover medidas para facilitar la conciliación del trabajo con la vida familiar y el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, la Comisión pidió al Gobierno que indicara si tenía previsto establecer un salario mínimo para el sector agrícola o adoptar alguna otra medida pertinente para garantizar una aplicación más cabal del principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para los hombres y las mujeres en ese sector. Asimismo, se pidió al Gobierno que indicara las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar para ayudar a las mujeres rurales a conciliar su trabajo con sus responsabilidades familiares, y para promover un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

Además de esa Observación, la Comisión tomó nota de que algunas categorías laborales de la nueva Estructura salarial y por categorías de la administración pública tenían, en inglés, denominaciones masculinas o femeninas como “enrolled nurse/midwife (enfermera/comadrona), draftsman (delineante), chainman (cadenero), handyman (factótum), seaman (marinero), houseman (sirviente), nurseryman (viverista)”, etc. La Comisión recordó que las diferencias salariales entre hombres y mujeres solían ser consecuencia de sistemas de categorías laborales con denominaciones masculinas o femeninas que contribuían a que se sobrevalorara o infravalorara algunos trabajos desempeñados por hombres o mujeres. La Comisión pidió al Gobierno que indicara cómo se garantizaba que los hombres y las mujeres tuvieran acceso a todos los puestos de la administración pública y sobre las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar para corregir las denominaciones exclusivamente masculinas y femeninas de los puestos de trabajo incluidos en su estructura por categorías.

Convenio No. III: Por lo que respecta al escaso número de puestos directivos que ocupan las mujeres en la administración pública, en su Observación de 2005 la Comisión señaló que el Gobierno no había facilitado detalles sobre las medidas específicas destinadas a promover el empleo de las mujeres en los puestos de la administración pública en los que estaban infrarrepresentadas y a alcanzar el objetivo de una participación del 30% de mujeres en las estructuras políticas y de adopción de decisiones para 2005. Por consiguiente, pidió al Gobierno que indicara las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar para lograr un aumento general de la participación de las mujeres en los puestos más altos de la administración pública, especialmente en el marco de sus políticas de contratación y formación.

En relación con la igualdad de acceso a la educación, la Comisión tomó nota de los constantes esfuerzos del Gobierno por corregir las disparidades en las oportunidades educativas de las niñas y los niños, mediante programas como el Programa de alfabetización y educación básica para niñas (GABLE) y la política para facilitar el ingreso de las mujeres en la universidad.

La Comisión también tomó nota de las iniciativas para el empoderamiento económico de las mujeres rurales y los préstamos en condiciones de favor que les conceden la Asociación Nacional de Mujeres Empresarias y la Fundación para la Asistencia Comunitaria Internacional. Aunque celebraba esas iniciativas, la Comisión observó que, según la información remitida por el Congreso de Sindicatos de Malawi, las condiciones de los préstamos que se concedían a las mujeres rurales

eran duras, situación que el Gobierno negaba. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar para facilitar el acceso de las mujeres a préstamos en condiciones favorables, así como información sobre cualquier otra medida destinada a mejorar la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres rurales en la esfera del empleo productivo.

Además de esa Observación, la Comisión tomó nota de la prohibición del acoso sexual en el lugar de trabajo mediante leyes que abarcan tanto el acoso sexual *quid pro quo* como el que se producía en un ambiente de trabajo hostil. También tomó nota de la amplitud de la protección y del hecho de que todas las organizaciones tienen sus propios mecanismos administrativos para hacer frente al acoso sexual de conformidad con la legislación del país, de las medidas de sensibilización a nivel nacional en relación con el acoso sexual, y de la cooperación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores para hacer frente a ese problema por medio de políticas y convenios colectivos. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre la aplicación en la práctica de las leyes y los reglamentos pertinentes, además de detalles sobre los mecanismos administrativos para hacer frente al acoso sexual, incluido el número de casos de acoso sexual de los que se hubieran ocupado esos mecanismos o los tribunales, o que hubiera denunciado la inspección de trabajo, y las medidas de reparación adoptadas.

Aunque cabía felicitarse de que varias mujeres se hubieran matriculado en cursos de formación para profesiones tradicionalmente no femeninas, la Comisión también observó que las mujeres seguían concentrándose en especialidades de estudios estereotipadas, como la secretaría y la contabilidad. La Comisión recordó que, en el marco de la Política Nacional de Género, 2000-2005, el Gobierno había reconocido que la falta de orientación sobre las carreras había perpetuado la elección por las mujeres de profesiones tradicionalmente femeninas. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar para alentar a las mujeres a cursar carreras menos tradicionales o típicamente “femeninas”, y sobre cualquier otra medida adoptada para corregir las desigualdades de hecho en la educación con el fin de mejorar su acceso al empleo productivo y el desarrollo de sus conocimientos especializados. La Comisión también pidió información sobre las medidas adoptadas para promover la aplicación de la Ley del empleo de 2000 con respecto a los motivos de discriminación que se contemplan en ella.

Convenio No. 182: En su solicitud directa de 2004 la Comisión tomó nota de la preocupación manifestada por el Comité de los Derechos del Niño sobre los presuntos casos de trata de menores y sobre la inexistencia de una política o de programas específicos sobre esta cuestión. También tomó nota de que, según el estudio de 2002 sobre el trabajo infantil en Malawi, preparado por el Gobierno y el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT, más de 500 menores eran víctimas de la explotación sexual comercial, especialmente de la prostitución. A ese respecto, la Comisión observó que no existía ningún instrumento legislativo que prohibiera la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. Por lo tanto, pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para prohibir en la legislación nacional esa forma de trabajo infantil. También pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas que se hubieran adoptado

o estuviera previsto adoptar para ampliar la prohibición de la venta y la trata de menores a todos los niños y niñas menores de 18 años.

La Comisión señaló que, según el estudio sobre el trabajo infantil en Malawi, todas las víctimas de la explotación sexual comercial, incluida la prostitución, son niñas. Casi siete de cada diez niñas víctimas de la explotación sexual comercial han perdido a uno de sus progenitores o no saben dónde están, y una de cada dos es huérfana de padre y madre. La Comisión pidió al Gobierno que indicara cómo se propone acordar atención especial a esas niñas y librarlas de las peores formas de trabajo infantil. También se pidió al Gobierno que informara sobre la adopción de medidas eficaces, aplicables dentro de un plazo determinado, para garantizar la rehabilitación y la reinserción social de esas niñas.

Malasia

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Malasia ha ratificado el Convenio No. 100. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 98 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2004, la Comisión señaló que en la legislación no se hacía referencia a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Además, ni la Constitución, ni la Ley de empleo ni la Ley del Consejo Salarial prohíben la discriminación en la remuneración basada en el sexo. Tomando nota de que en 2001 se creó un comité tripartito para examinar toda la legislación laboral, la Comisión manifestó la esperanza de que ese Comité propusiera medidas para prohibir la discriminación basada en el sexo, y, en particular, para incluir en la legislación el principio de la igualdad de remuneración de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Se pidió al Gobierno que facilitara información detallada sobre la labor del Comité en relación con el examen de la legislación laboral y que se facilitara copia de la legislación que se hubiera propuesto o aprobado.

La Comisión tomó nota también de que la Política Nacional de 1986 sobre la Mujer tenía por objeto incorporar a las mujeres al proceso de desarrollo estableciendo leyes para proteger a las trabajadoras, mediante, entre otras cosas, la prevención del acoso sexual, y evitando las consideraciones sexuales al formular las descripciones de los puestos de trabajo y al fijar los salarios. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información detallada sobre las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar en el marco de la Política Nacional sobre la Mujer a fin de promover el principio de la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Además, la Comisión tomó nota de la información estadística facilitada por el Gobierno de que sólo seis mujeres, frente a 297 hombres, cobraban un sueldo superior a los 5.001 RM en la administración pública. Se pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar para promover el acceso de las trabajadoras a puestos de mayor nivel y mejor remunerados en el sector público.

III. Información facilitada en el marco del seguimiento de la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

En el informe que presentó en 2006 de conformidad con la Declaración, el Gobierno indicó que el Ministerio de la Mujer, la Familia y el Desarrollo Comunitario estaba formulando una Política Nacional sobre la Mujer para hacer frente a la desigualdad de género en el empleo y promover la participación de la mujer en el mercado laboral.

Rumania

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Rumania ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 3, 29, 87, 89, 98, 105, 122, 182 y 183.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 89: En su solicitud directa de 2003 la Comisión observó que, tras la aprobación del nuevo Código Laboral, Ley No. 53/2003, se había revocado la prohibición general de que las mujeres realizaran trabajos nocturnos y que, por lo tanto, habían dejado de estar vigentes las disposiciones del Convenio. La Comisión indicó que el Convenio sobre el trabajo nocturno, de 1990 (No. 171), se había redactado para países que estaban dispuestos a eliminar todas las restricciones del trabajo nocturno que se referían específicamente a las mujeres al tiempo que trataban de mejorar las condiciones laborales y de vida de todos los trabajadores nocturnos. Por consiguiente, invitó al Gobierno a estudiar favorablemente la posibilidad de ratificar el Convenio sobre el trabajo nocturno, de 1990 (No. 171).

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2005, la Comisión lamentó que no se hubiera aprovechado la oportunidad que brindaba la aprobación de un nuevo Código Laboral (Ley No. 53/2003) para reflejar plenamente en la legislación el principio de la igualdad de remuneración de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El Código Laboral seguía refiriéndose al concepto de igualdad de remuneración por un trabajo igual (párrafo 2 del artículo 6). Sin embargo, la Comisión recordó que la Ley No. 202/2002 sobre la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres requería que los empleadores garantizaran la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La Comisión recomendó que el Código Laboral se armonizara con las disposiciones de la Ley No. 202/2002 y con el principio del Convenio, modificándolo de manera que en él se hiciera referencia a la igualdad de remuneración de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Por lo que respecta a la determinación de la remuneración, la Comisión observó que, en el sector privado, la remuneración se fijaba mediante negociaciones individuales entre el empleador y el empleado sobre la base de convenios laborales colectivos. Se pidió al Gobierno que facilitara información sobre los métodos que aplicaban los empleados del sector privado para determinar el valor del trabajo al fijar los salarios y sobre cómo se tenía en cuenta en el contexto de las negociaciones colectivas el principio de la igualdad de remuneración de hombres y mujeres. Con respecto al sector público, la Comisión tomó nota con interés de la aprobación de la

Lista 1 del Decreto General No. 749/1998, en el que se fijan cinco criterios objetivos para evaluar y definir los puestos de trabajo. Se pidió al Gobierno que siguiera facilitando información sobre la aplicación de la metodología en la práctica, incluidas sus repercusiones en los niveles de remuneración de los empleados, hombres y mujeres, a los que se aplica la metodología en cuestión.

Además, la Comisión tomó nota de que en 2003 los salarios de las mujeres eran, en promedio, un 28% inferiores a los de los hombres, y pidió al Gobierno que siguiera facilitando datos estadísticos sobre los ingresos de los hombres y de las mujeres, incluidos datos sobre los ingresos de los hombres y las mujeres en el sector público y el sector privado.

Convenio No. III: En su Observación de 2005, la Comisión tomó nota con interés de que Rumania había seguido aprobando instrumentos legislativos para prohibir la discriminación y promover la igualdad en el empleo y la ocupación, entre los que figuraban los siguientes:

- El artículo 5 del nuevo Código Laboral (Ley No. 53/2003) que prohíbe cualquier tipo de discriminación directa o indirecta contra un empleado por criterios como el sexo, la orientación sexual, las características genéticas, la edad, la ascendencia nacional, la raza, color, el origen étnico, la religión, la opción política, el origen social, la discapacidad, la situación familiar o las responsabilidades familiares, y la afiliación a un sindicato o la actividad sindical, y establece definiciones de discriminación directa e indirecta.
- La Ley No. 202/2002 sobre la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, modificada en virtud de la Ley No. 501/2004, que prohíbe la discriminación basada en el sexo en todas las etapas del proceso de empleo y requiere que los empleadores tomen ciertas medidas para garantizar la no discriminación y promover la igualdad de oportunidades.
- La Ley No. 27/2004, que prohíbe nuevas causas de discriminación (edad, discapacidad, enfermedad crónica contagiosa e infección por el VIH), e incluye una definición de discriminación indirecta, y disposiciones sobre la victimización, la mediación y la asistencia letrada, así como sanciones.

Se pidió al Gobierno que facilitara información sobre la aplicación en la práctica de la legislación mencionada.

La Comisión tomó nota con interés de la creación de un Organismo Nacional para la Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres (ANES) que, entre otras cosas, tiene competencia para recibir denuncias sobre la igualdad de género, realizar investigaciones y estudios, y desarrollar políticas públicas. La Comisión también tomó nota de que la antigua Comisión Consultiva Interministerial para la Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres (CODES) había sido sustituida por la Comisión Nacional para la Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres (CONES), que está integrada por representantes de los ministerios y de otros órganos del Gobierno central, y por representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como de las organizaciones no gubernamentales. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las actividades concretas de ANES y CONES para promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

En su solicitud directa de ese mismo año, la Comisión observó que la Ley No. 202/2002 prohibía el acoso *quid pro quo* y el acoso por ambiente de trabajo hostil, y requería que los empleadores adoptaran y aplicaran políticas para hacer frente al acoso sexual a nivel de las empresas y prevenirlo. Se pidió al Gobierno que facilitara información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones de la Ley relativas al acoso sexual.

La Comisión tomó nota de la información estadística correspondiente a 2003 facilitada por el Gobierno según la cual las mujeres seguían estando infrarrepresentadas en la vida política, y entre los funcionarios de las categorías superiores y el personal directivo (31,2%). Por lo que se refiere a la participación de los hombres y las mujeres en los distintos sectores de la actividad económica, la Comisión observó que existía una alta concentración de mujeres en la educación, la sanidad y los servicios sociales, mientras que en sectores como la construcción, el transporte y la energía seguían predominando los hombres. Parecía existir una tendencia general hacia una representación más equilibrada de hombres y mujeres en la administración pública. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar para superar la segregación ocupacional horizontal y vertical basada en el sexo, incluidas medidas para promover un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, la formación y el empleo de las mujeres y los hombres en sectores en los que tradicionalmente estaban infrarrepresentados, y el fomento del acceso de las mujeres a puestos de gestión.

Convenio No. 122: En su Observación de 2005 la Comisión tomó nota del Plan de Acción Nacional para el Empleo 2004-2005 y de la Estrategia Nacional de Empleo 2004-2006, entre cuyos objetivos figuraba la lucha contra la discriminación en el mercado laboral. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre los resultados y progresos alcanzados en la aplicación de las medidas previstas en los documentos mencionados, incluida información sobre la situación laboral de grupos socialmente vulnerables, como las mujeres que buscan empleo.

Santa Lucía

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Santa Lucía ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 98, 105 y 182.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** Los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención se refieren a lo siguiente:

Convenio No. 100: En su solicitud directa de 2005, en la que repetía sus comentarios de 2004, la Comisión preguntó al Gobierno cómo se definía y aplicaba el término “remuneración” en el artículo 6 de la Ley de 2000 sobre la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

También tomó nota de que los convenios colectivos en el sector agrícola habían dejado de fijar salarios distintos para los hombres y las mujeres, y de que la situación en las plantaciones de plátanos, que era donde los salarios eran más discriminatorios, se había corregido a fin de ponerla en conformidad con el principio del Convenio. A ese respecto, la Comisión pidió al Gobierno que

confirmara si seguía vigente algún acuerdo colectivo discriminatorio en relación con las plantaciones de plátanos.

Convenio No. 111: En su solicitud directa de 2005, en la que también se repetían comentarios anteriores, la Comisión tomó nota con interés de la aprobación de la Ley de 2000 sobre la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación. En particular, observó que, además de prohibir las formas directas e indirectas de discriminación por todos los motivos contemplados en el Convenio, el artículo 3 de la Ley también incluía los motivos de responsabilidades familiares, estado civil, embarazo, edad y discapacidad.

La Comisión tomó nota también de varios requisitos profesionales que constituían excepciones de buena fe del principio de no discriminación (artículo 5), incluidos los casos en los que la persona que ocupaba el puesto de trabajo prestaba servicios personales de promoción de la salud, el bienestar o la educación y en los que esos servicios podían ser prestados más eficazmente por una persona de un sexo determinado (artículo 5 2) g)). La Comisión señaló que la redacción de ese apartado permitía eximir a algunas profesiones del principio del Convenio por requisitos distintos de los inherentes al puesto de trabajo. Por consiguiente, pidió al Gobierno que facilitara información sobre la aplicación en la práctica de esa disposición.

La Comisión observó que la Ley prohibía la discriminación en el empleo y la ocupación en todos los sectores, incluidos los anuncios de vacantes, la clasificación de los puestos de trabajo y la formación profesional. Recordando la importancia de dar a conocer y promover en todo el país la aceptación de una política de no discriminación, se pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas, incluidos los programas educativos sobre la no discriminación, que se hubieran adoptado o estuviera previsto adoptar para promover y aplicar la nueva legislación.

Turkmenistán

I. De los Convenios pertinentes de la OIT, Turkmenistán ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 98 y 105.

II. **Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.** No hay comentarios pendientes de la Comisión de Expertos porque, desde hace seis años, no se han recibido los informes sobre los Convenios Nos. 29, 87, 98, 100, 105 y 111, que están pendientes desde 1999.