



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

Distr. general  
4 de abril de 2000  
Español  
Original: inglés

---

**Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**

23° período de sesiones

12 a 30 de junio de 2000

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. El 18 de noviembre de 1999, la Secretaría, en nombre del Comité, invitó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a que presentara al Comité antes del 20 de diciembre de 1999 un informe relativo a la información facilitada por los Estados a la OIT sobre la aplicación del artículo 14 y artículos conexos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, como complemento de la información proporcionada por los Estados que son partes en la Convención en los informes que el Comité examinaría en su 23° período de sesiones.
2. El Comité solicitó además información sobre las actividades y los programas ejecutados y las decisiones de política adoptadas por la OIT para promover la aplicación del artículo 14 y artículos conexos de la Convención.
3. El informe que figura en el anexo del presente documento se ha preparado atendiendo a la solicitud del Comité.

---

\* CEDAW/C/2000/II/1.

## Anexo

### **Informe de la Organización Internacional del Trabajo presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 23º período de sesiones (junio de 2000) de conformidad con el artículo 22 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**

## Índice

	<i>Página</i>
Parte I. Introducción. . . . .	3
Parte II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países . . . . .	5
Austria . . . . .	5
Cuba . . . . .	7
Iraq . . . . .	7
Rumania . . . . .	8
Parte III. Información adicional*	
Cuadros estadísticos	
Documentos pertinentes del órgano rector de la OIT	
Anexos de la Parte II del informe	

---

\* La Parte III no figura en el presente documento.

## Parte 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 182 Convenios aprobados hasta el momento, la información que figura en el informe adjunto se refiere principalmente a los siguientes instrumentos:

- El Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (No. 100), que ha sido ratificado por 143 Estados miembros de la OIT;
- El Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (No. 111), que ha sido ratificado por 140 Estados miembros,
- El Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (No. 156), que ha sido ratificado por 29 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 relativo al trabajo forzoso, de 1930 (No. 29)
- Convenio relativo a 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 relativo a 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 política del empleo, de 1964 (No. 122)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, de 1975 (No. 142)

### *Protección de la maternidad*

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

### *Trabajo nocturno*

- Convenio sobre trabajo nocturno (mujeres) (revisado), de 1948 (No. 89) [y Protocolo]
- Convenio sobre trabajo nocturno, de 1990 (No. 170)

*Trabajos subterráneos*

- Convenio sobre trabajos subterráneos, de 1935 (No. 45)

*Trabajo a tiempo parcial*

- Convenio sobre 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, un organismo de expertos independientes del mundo entero, que se reúne anualmente. La información que figura en la Parte II del presente informe consiste en observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión. Las observaciones son comentarios publicados en un informe anual de la Comisión, en español, francés e inglés, que se 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 la base de datos de actividades de supervisión de la OIT, ILOLEX (disponible en línea o en CD ROM).

Además, en la Parte III del informe se incluye información adicional sobre los distintos países, cuadros estadísticos, información sobre las actividades de cooperación técnica y anexos (extractos de los comentarios pertinentes de la Comisión de Expertos) de la Parte II del informe.

## Parte II: Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

### Austria

#### Posición respecto de los Convenios de la OIT relativos a la mujer

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, Austria ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 89, 98, 103, 105, 122 y 142.

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 una observación formulada en 1996, la Comisión tomó nota con interés de que en una resolución de 14 de septiembre de 1994, el Tribunal Supremo examinó por primera vez la cuestión de la discriminación indirecta contra la mujer y las consecuencias jurídicas concomitantes. El Tribunal Supremo determinó que la disposición de un acuerdo colectivo por la que se establecían categorías de salario en la que la “capacidad física” era el criterio determinante para la clasificación a una categoría superior era una ventaja excesiva para el hombre. Puesto que no existía un criterio de clasificación sobre la base de la capacidad más acorde a la mujer trabajadora (como la destreza manual), el Tribunal concluyó que esa falta de equilibrio en los criterios de evaluación constituía una discriminación indirecta contra las mujeres con menos capacidad física y, por lo tanto, contravenía la sección 2 2) de la Ley sobre igualdad de trato de 1979, en su forma enmendada. En consecuencia, se decidió que la disposición pertinente del acuerdo por la que se establecían categorías de salarios no era totalmente válida. En una solicitud directa del mismo año, la Comisión señaló que, en relación con el ingreso medio, los hombres ganaban aproximadamente el 42% más que las mujeres y que, según el informe del Gobierno, casi un tercio de esa diferencia era imputable a que había una mayor proporción de mujeres en trabajos de tiempo parcial. A la luz de la decisión mencionada adoptada por el Tribunal Supremo, la Comisión solicitó al Gobierno que informara si, por ejemplo, la Comisión para la Igualdad de Trato o los agentes sociales, habían adoptado medidas para examinar si los criterios de clasificación tenían debidamente en cuenta factores que guardaran más relación con la labor realizada por la mujer.

**Convenio No. 103:** En una observación formulada en 1998, la Comisión tomó nota con interés de la enmienda a la Ley sobre trabajo agrícola por la que se dejó sin efecto la práctica de rescindir contratos de empleo temporal en los casos de embarazo de la mujer, a menos que la índole temporal del contrato se justificara en forma objetiva o estuviera dispuesta por ley, por lo cual se dio mayor efectividad a las disposiciones del Convenio para esa categoría de mujeres trabajadoras. Además, la Comisión tomó nota de que las secciones 10 y 12 de la Ley federal sobre protección de la maternidad y la sección 75 de la Ley federal sobre trabajo agrícola, en determinadas circunstancias, autorizaban el despido de mujeres embarazadas y después del alumbramiento, con sujeción al consentimiento de las autoridades judiciales. Señalando que el Gobierno no había suministrado información sobre nuevos elementos que modificaran la situación, la Comisión recordó una vez más que estas disposiciones jurídicas, aun cuando abarcaban un período de protección más prolongado que

los contemplados por el Convenio y ofrecían algunas garantías contra el despido abusivo de mujeres trabajadoras durante el embarazo y después del alumbramiento, en sí mismas no eran suficientes para dar pleno efecto a esta disposición del Convenio. La Comisión albergaba la esperanza de que el Gobierno pudiera adoptar las medidas necesarias para que esta legislación se ajustara plenamente a las disposiciones del Convenio. Asimismo, pidió al Gobierno que señalara si las mujeres despedidas con arreglo a las disposiciones de la Ley sobre protección de la maternidad y la Ley sobre trabajo agrícola recibían, a pesar de ello, las prestaciones por maternidad garantizadas por el Convenio.

**Convenio No. 111:** En una solicitud directa presentada en 1997, la Comisión tomó nota de la información detallada presentada por el Gobierno en relación con el progreso alcanzado en el acceso de la mujer a la administración pública y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Si bien tomó nota del aumento del número de mujeres en cargos de mayor categoría en la administración pública, la Comisión también observó que en relación con el personal de enseñanza de categoría superior, al nivel de dos categorías de profesores universitarios, entre el 3,4% y el 6,2% eran mujeres, en tanto que entre el 96,6% y el 93,8% eran hombres. Con respecto a la aplicación de la Ley sobre igualdad de trato en los sectores agrícolas y forestal, la Comisión tomó nota con interés de que, fuera de Burgerland, en todos los Estados se habían incluido en su propia legislación disposiciones tan estrictas como la Ley federal sobre igualdad de trato en relación con la discriminación por razones de sexo. Además, la Comisión observó que una de las enmiendas a la Ley sobre relaciones colectivas de trabajo estaba encaminada, entre otras cosas, a asegurar la representación adecuada de las mujeres trabajadoras cuando se presentaban candidaturas a puestos de miembros austríacos en la Comisión Especial de Negociaciones. Tomó nota con interés de los proyectos de enmienda a la Ley sobre igualdad de trato, en particular de las relativas a la regionalización del sistema de oficinas de asistencia jurídica para la igualdad de trato; el reembolso de algunos gastos para las personas que comparecían ante la Comisión para la Igualdad de Trato; la incorporación de disposiciones según las cuales el acoso sexual sería imputado a terceros (colegas o clientes) aun cuando el empleador hubiera cumplido con sus obligaciones, y disposiciones por las que se eliminaban los límites de tiempo para la presentación de denuncias de violaciones a la igualdad de trato. En su informe, el Gobierno también señaló que los agentes sociales y el Gobierno habían convenido en comenzar a examinar a fondo la Ley. Con esta revisión se enmendarían las disposiciones relativas a la carga de la prueba y al monto de las multas por violaciones a la Ley. No obstante, esta revisión no comenzaría hasta que la Unión Europea adoptara una posición firme sobre la cuestión. La Comisión pidió al Gobierno que incluyera en su próximo informe los avances en ese sentido. Con respecto a las medidas para eliminar la segregación ocupacional por razones de sexo, la Comisión tomó nota de las numerosas actividades realizadas por el Servicio para el Mercado Laboral en favor de la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para la mujer (véase la solicitud directa que se adjunta sobre este Convenio), y alentó al Gobierno a que continuara suministrando información así como los resultados obtenidos al respecto.

## Cuba

### Posición respecto de los Convenios de la OIT relativos a la mujer

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, Cuba ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 3, 29, 45, 87, 89, 98, 103, 105, 122, 138 y 142.

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. 103:** En una observación presentada en 1997, la Comisión tomó nota de las explicaciones dadas por el Gobierno acerca de los cambios en la legislación sobre la protección de la maternidad para las mujeres trabajadoras, en el sentido de permitir la interrupción del trabajo a los fines del amamantamiento no lograba su objetivo. Al observar el elevado número de mujeres que regresaban al trabajo inmediatamente después de transcurridos los tres meses de licencia por nacimiento del niño, el Gobierno decidió conceder a las mujeres que deseaban cuidar a sus hijos y no regresar al trabajo un subsidio equivalente al 60% de su salario medio hasta que sus hijos tuvieran seis meses (resolución No. 10/91). La Comisión señaló una vez más a la atención del Gobierno la situación de la mujer que, por razones personales, deseaba reanudar su trabajo al concluir su licencia por maternidad. Recordó que estas mujeres deberían tener derecho a interrumpir su trabajo a los fines del amamantamiento de sus hijos y que estas interrupciones serían consideradas horas de trabajo y remuneradas en consecuencia.

En la actualidad, no hay observaciones pendientes sobre los Convenios Nos. 100 y 111 relativos al empleo de la mujer.

## Iraq

### Posición respecto de los Convenios de la OIT relativos a la mujer

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, el Iraq ha ratificado los Convenios No. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 89, 98, 100, 105, 122, 138 y 142.

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 una solicitud directa presentada en 1998, la Comisión tomó nota con pesar de que no se había recibido el informe del Gobierno y, en consecuencia, se veía obligada a repetir sus comentarios previos sobre la aplicación de este Convenio. La Comisión recordó que en la sección 4, II del Código de Trabajo de 1987 se estipulaba la igualdad de remuneración solamente para el *trabajo de la misma índole y el mismo volumen realizado en condiciones idénticas*. Tomó nota de que el Gobierno había señalado previamente que la igualdad de remuneración para el hombre y la mujer trabajadores que realizaban trabajo de igual valor, aun cuando fuera de índole diferente, se aplicaba por conducto de las normas de trabajo en los establecimientos bajo el alcance del Código de Trabajo y en los sectores privado, empresarial y mixto. El Gobierno añadió que los inspectores de trabajo se ocupaban

de velar por que se aplicara la ley y no habían informado acerca de contravenciones al respecto. La Comisión señaló a la atención del Gobierno el hecho de que la sección 4 del Código de Trabajo no daba plena efectividad al Convenio y pidió al Gobierno que señalara las medidas que tenía previsto adoptar para enmendar la sección 4 a fin de que la legislación sobre el trabajo se ajustara al Convenio. Con respecto a las bonificaciones complementarias y a las indemnizaciones determinadas como una función de los resultados de la empresa y asignadas mediante acuerdos negociados entre las organizaciones de empleadores y los trabajadores, la Comisión tomó nota de la declaración formulada por el Gobierno de que las bonificaciones y las indemnizaciones se concedían sin discriminación, como en la administración pública. Con respecto a la administración pública, la Comisión tomó nota de que, según el Gobierno, la remuneración era igual para el hombre y la mujer con las mismas habilidades, empleados en la misma categoría y que trabajaban en los mismos ambientes y condiciones. Solicitó información detallada con respecto a la aplicación de las declaraciones mencionadas para verificar que el principio del Convenio fuera observado en la práctica.

**Convenio No. 111:** En una solicitud directa presentada en 1997 la Comisión recordó que la resolución No. 480 de 1989 relativa al empleo de mujeres idóneas en la administración pública y los sectores social y mixto, por la que se prohibían algunas ocupaciones para la mujer, había sido suspendida por la decisión No. 76 de 2 de mayo de 1993. De conformidad con ese texto, mediante otra resolución se decidiría si la resolución No. 480 sería revocada o puesta en vigor nuevamente. La Comisión pidió al Gobierno que le informara acerca de la situación actual de esa resolución por la que se prohibía el acceso de la mujer a algunas ocupaciones. Con respecto a las estadísticas solicitadas sobre la distribución de hombres y mujeres en el empleo, la Comisión tomó nota de los cuadros transmitidos por el Gobierno sobre los cursos de formación profesional organizados en 1994 por la Federación General de Mujeres Iraquíes y los centros de capacitación populares. Pidió al Gobierno que presentara cuadros en los que figurara la proporción de hombres y mujeres que asistían a esos cursos así como estadísticas sobre el número de mujeres que ocupaban puestos de responsabilidad en el sector público, en relación con los hombres, y su clasificación. También pidió al Gobierno que indicara si se habían ejecutado o se tenían previstos programas concebidos para promover el empleo de la mujer y si se habían obtenido resultados concretos al respecto.

## **Rumania**

### **Posición respecto de los Convenios de la OIT relativos a la mujer**

I. Entre 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 y 138.

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 una solicitud directa presentada en 1998, la Comisión continuó su diálogo con el Gobierno relativo al párrafo 4 del artículo 38 de la Constitución y a la sección 151 1) del Código de Trabajo, que establecían solamente el principio de igualdad de remuneración por igual trabajo, en lugar del principio de



igualdad de remuneración *por trabajo de igual valor*. La Comisión señaló a la atención del Gobierno la importancia de incluir en la legislación nacional una definición del principio de igualdad que se ajustara a lo estipulado en el Convenio No. 100. La Comisión tomó nota con interés de que el Departamento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social encargado de promover los derechos de la mujer había redactado un proyecto de texto sobre la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer que había sido presentado al Parlamento para su aprobación. Esperaba que ese proyecto de texto contuviera una definición del principio de igualdad que cumpliera plenamente lo establecido en el Convenio. Con respecto a la evaluación objetiva de los empleos, la Comisión señaló que la adopción del concepto de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor implicaba lógicamente una comparación de las tareas y señaló que el Gobierno había expresado con anterioridad el deseo de recibir asistencia técnica de la Oficina con respecto a la evaluación de los empleos. La Comisión además tomó nota de que el porcentaje de mujeres en puestos de remuneración elevada era bajo, en tanto generalmente era mayor en los puestos de remuneración baja y media. También era relativamente bajo el porcentaje de mujeres en cargos directivos o ejecutivos en la administración pública y en las instituciones económicas y sociales, en comparación con el porcentaje de hombres en esas instituciones. La Comisión pidió al Gobierno que diera más detalles al respecto, incluidas las medidas concretas adoptadas para promover el acceso de la mujer a trabajos de niveles diferentes, en particular trabajos mejor remunerados donde la mujer aún estaba poco representada. La Comisión observó que los agentes sociales habían señalado su intención de negociar un nuevo acuerdo colectivo que se aplicaría a fines de 1998, y esperaba que este nuevo acuerdo contuviera disposiciones para garantizar la observancia de la igualdad de remuneración para el hombre y la mujer. La Comisión también observó que los niveles mínimos de salarios fijados en 1998 por acuerdos colectivos de trabajo en algunas ramas de la economía que empleaban fundamentalmente mujeres eran más elevados que el salario mínimo reglamentario. Pidió información sobre los niveles salariales determinados por los acuerdos colectivos en los diversos sectores de actividad, incluidos aquéllos en que la mujer estaba poco representada.

**Convenio No. 111:** En una solicitud directa presentada en 1997, la Comisión observó que se habían realizado varias actividades, algunas con la cooperación técnica de la Oficina, tales como la creación de una oficina experimental que brindaba información y asesoramiento a la mujer y la firma de un acuerdo de cooperación con las principales confederaciones sindicales con miras a respetar la igualdad de oportunidades para la mujer dentro del plan nacional sobre la redistribución de la mano de obra; otras actividades incluyeron la preparación de un proyecto de ley y la creación de un organismo nacional sobre la igualdad de oportunidades. Con respecto a la aplicación de las disposiciones sobre igualdad, la Comisión observó que el Parlamento recientemente había aprobado una Ley para crear el cargo de defensor del pueblo (Ombudsman) y había nombrado a un ex magistrado del Tribunal Supremo para que lo ocupara. También señaló que un grupo de trabajo que funcionaba dentro del Ministerio de Trabajo y Protección Social estaba elaborando un proyecto de ley sobre la inspección laboral (aprobado en 1999) encaminado a crear un órgano independiente y eficiente de inspección.

En septiembre de 1999, se celebró un seminario nacional tripartito sobre la mujer en el mercado laboral en el que participaron representantes de diversos organismos gubernamentales y agentes sociales, la comunidad académica y organizaciones no gubernamentales, en el que se formuló un conjunto de recomendaciones con respecto a la promoción de la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer en el empleo y la ocupación.

---