



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

Distr. general
16 de febrero de 2000
Español
Original: inglés

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

22º período de sesiones

17 de enero a 4 de febrero de 2000

Tema 5 del programa

**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 11 y los 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 22º 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 11 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.

Anexo

Informe de la Organización Internacional del Trabajo presentado 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> |
|--|---------------|
| I. Introducción. | 3 |
| II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países. | 4 |
| Alemania | 4 |
| Belarús | 7 |
| Burkina Faso | 8 |
| India | 10 |
| Jordania | 11 |
| Luxemburgo. | 13 |
| Myanmar | 13 |
| República Democrática del Congo. | 15 |

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

Trabajo forzoso

- Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio, de 1930 (No. 29)
- Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, de 1957 (No. 105)

Trabajo infantil

- Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, de 1973 (No. 138)
- Convenio sobre la prohibición y la adopción de medidas inmediatas para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (No. 182)

Libertad sindical

- Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, de 1948 (No. 87)
- Convenio relativo a la aplicación de los principios del 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 el informe anual de la Comisión, en español, francés e inglés, que se presentan 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, en español, francés e inglés, 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).

II. Indicaciones relativas a la situación en los distintos países

Alemania

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

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, Alemania ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 3, 29, 45, 87, 98, 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. 3: En una solicitud directa presentada en 1998, la Comisión tomó nota de que, para garantizar el equivalente de su salario anterior durante la licencia de maternidad, las trabajadoras cubiertas por seguro médico recibían una asignación por maternidad con cargo al seguro médico y una prestación suplementaria del empleador (estipulada en virtud de la sección 14 1) del Convenio sobre la protección de la maternidad). Según el Gobierno, la prestación suplementaria pagada por el empleador era considerablemente más elevada que la asignación pagada por el seguro médico. La Comisión tomó nota también de que en un fallo de 1995 dictado por el Tribunal Federal del Trabajo, se reconoció que el costo de la prestación suplementaria para el empleador había aumentado apreciablemente y que no podía pasarse por alto el efecto negativo que tenía sobre las oportunidades de empleo de las jóvenes. La Comisión recordó que era precisamente para evitar que se adoptaran medidas de protección de la maternidad que se tradujeran en la discriminación de la mujer en el empleo que el Convenio estipulaba que las prestaciones que se pagasen a una mujer durante su licencia de maternidad debían proceder ya sea de fondos públicos o de recursos de un sistema de seguro.

Además, respecto del monto de las prestaciones, la Comisión tomó nota con interés de que las nuevas reglamentaciones, que entraron en vigor el 1° de enero

de 1997, estaban destinadas a mejorar las perspectivas de empleo de las jóvenes en pequeñas empresas que solían emplear menos de 20 trabajadores, un número que podía elevarse a 30 en determinados casos. En virtud de esas nuevas disposiciones, las respectivas instituciones de seguro médico reembolsan a esos empleadores el total de los gastos relacionados con la protección de la maternidad. La Comisión expresó su esperanza de que el Gobierno examinara nuevamente el asunto en lo que se refería a las empresas medianas y grandes y pidió información sobre cualquier reembolso pagado por el empleador a título de prestaciones por maternidad, en el caso de mujeres que no estuviesen aseguradas en virtud del plan de seguro de enfermedad reglamentario y, en particular, de las mujeres cuyo salario excediera cierto nivel.

La Comisión tomó nota además de que la sección 9 3) de la Ley sobre la protección de la maternidad, ulteriormente modificada, seguía permitiendo que la más alta autoridad del Estado encargado de la ley del trabajo declarara que, en ciertos casos excepcionales, era legal despedir a una mujer durante el embarazo o hasta cuatro meses después de su alumbramiento. Recordó que el Convenio prohibía el despido de una mujer durante su licencia de maternidad y que no hacía referencia a la posibilidad de autorizar el despido en ciertas circunstancias concretas por algún motivo que pudiera considerarse legítimo.

Convenio No. 100: En una observación formulada en 1998, la Comisión tomó nota de que la diferencia entre la representación de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo de las industrias de producción, en particular en las categorías del trabajo especializado y no especializado, sólo había mejorado levemente, y que seguía existiendo una disparidad de salarios entre hombres y mujeres en esas diferentes categorías. Se pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas que se habían tomado o contemplado para lograr una representación más equilibrada de hombres y mujeres en las categorías de trabajo calificado y no calificado de las industrias de producción, y para reducir las disparidades de salarios. Tomó nota además del informe del Gobierno del que se desprendía que 26 convenciones colectivas seguían incluyendo “categorías de bajos salarios”, y que, entre 1990 y 1995, el número de mujeres que figuraba “en las categorías de bajos salarios” se había reducido en casi la mitad, mientras que el número de hombres había aumentado en más de un 60%. La Comisión tomó también de la opinión, expresada durante mucho tiempo por el Gobierno Federal, de que la mera existencia de “categorías de bajos salarios” en ciertas convenciones colectivas no indicaba si se menospreciaba o no realmente al trabajo de la mujer y ello quedaba demostrado por el hecho de que no sólo se colocaba a las mujeres en esas categorías sino también a un número cada vez más elevado de hombres. La Comisión recordó que la jurisprudencia más reciente del Tribunal Federal del Trabajo disponía que podía obtenerse una clasificación más elevada para empleos que, aunque físicamente más livianos, entrañaban una tensión mental y nerviosa; y que la categoría de “trabajo físicamente arduo”, que era mejor remunerada, también incluía a empleos que no sólo entrañaban tensión muscular sino otro tipo de tensiones para los seres humanos que podía provocar lesiones físicas. La Comisión expresó nuevamente su esperanza de que el Gobierno adoptara medidas más concretas y prácticas para alentar a los agentes sociales a que tuvieran en cuenta esas decisiones en el momento de determinar los criterios de clasificación de las actividades no especializadas en sus convenciones colectivas.

Convenio No. III: En una observación formulada en 1997, la Comisión tomó nota con interés del tercer informe 1992–1994 del Gobierno sobre la situación de la mujer en la administración federal en que se señalaba que, aunque el número total

efectivo de funcionarios públicos había disminuido, seguía la tendencia ascendente de los porcentajes de mujeres que ocupaban categorías y cargos más elevados de responsabilidad. Al mismo tiempo, tomó nota con preocupación de que, aunque el número real de funcionarios públicos había aumentado levemente, el porcentaje de mujeres en la franja más alta (*Höherer Dienst*) había disminuido del 51,4% en 1990–1991 al 39,1% en 1993–1994, lo que implicaba que se estaba contratando a hombres para los cargos más altos de la administración pública (*Angestellte*). En el tercer informe se indicaba también que las políticas favorables a la familia seguían ampliándose para permitir el adelanto profesional de la mujer. La Comisión esperaba con interés recibir, junto con el próximo informe del Gobierno (1996–1998) sobre la situación de la mujer, el documento planteado en el Parlamento sobre las repercusiones de la Segunda Ley de Igualdad y cualquier otra información sobre su aplicación en la práctica. La Comisión tomó nota además de la declaración del Gobierno respecto de la decisión del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el caso *Kalanke contra Ciudad de Bremen*, que señaló que el fallo no tenía efecto alguno sobre sus políticas ya que la Segunda Ley de Igualdad no contenía disposiciones relativas a cuotas automáticas para las mujeres, tema en que se había centrado el caso. El Gobierno confirmó que no se habían afectado otras medidas de acción afirmativa y que éstas seguían siendo necesarias y posibles.

Atendiendo el pedido de información de la Comisión sobre el acceso de la mujer a la capacitación, una solicitud directa presentada en 1997 señaló que de acuerdo con datos de 1994–1995, la mujer representaba casi el 42% de los contratos de capacitación recientemente celebrados, pero que más del 75% de las aprendices recibían capacitación en los sectores comercial y de servicios, y sólo el 8% de todas las mujeres admitidas recibían capacitación en las ocupaciones tradicionales “masculinas”. Los datos indicaban además que los hombres predominaban sólo en 10 ocupaciones, en su mayoría de carácter tecnológico. Además, la información de los estudios realizados por el Instituto Federal de Formación Profesional reveló que, en 1995, el 71% de las personas capacitadas en empresas eran contratadas en su ocupación elegida inmediatamente después de su aprendizaje, pero que el número de ofertas de empleo para las ocupaciones industriales y técnicas en que predominaban los hombres eran más numerosas que para las ocupaciones del sector de servicios de predominio femenino. El Gobierno señaló además que los datos de desempleo indicaban que en 1995–1996 el número de mujeres que recurrieron al asesoramiento profesional representó aproximadamente la mitad de todas las personas que buscaron asesoramiento de trabajo. Declaró que los asesores profesionales estaban tratando de obtener activamente cargos de capacitación para mujeres en las empresas y la ampliación de la elección ocupacional mediante mayores oportunidades de capacitación. En julio de 1996, el Gobierno Federal, los nuevos Estados y Berlín aprobaron el “Programa de Acción para Cargos de Capacitación en el Este” para crear, a lo largo de 1997, un mayor número de nuevos centros de capacitación en los lugares de trabajo. La Comisión pidió al Gobierno que le informara sobre las actividades y los logros de sus diversas iniciativas. Por último, la Comisión tomó nota de que, tras una decisión del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 22 de abril de 1997, que hacía hincapié en la ineficacia de la indemnización por daños de conformidad con la Ley de Igualdad de Trato, el Gobierno estaba preparando un proyecto de ley para que la legislación nacional guardara consonancia con la ley europea.

Belarús

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

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, Belarús ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 87, 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 solicitud directa presentada en 1998 al Gobierno, se señaló que la disparidad de salarios entre hombres y mujeres, en particular en los sectores de la industria y la construcción, había disminuido, pero que la disparidad de salarios se había ampliado en la esfera de la educación, y en particular, en el sector agrícola. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara datos que pudieran indicar los factores determinantes del aumento de la disparidad de salarios en esos sectores. También pidió datos estadísticos sobre la distribución de hombres y mujeres por ocupación y funciones en los diversos sectores, así como una indicación del promedio de sus salarios por hora. La Comisión observó que, según el Gobierno, en Belarús la remuneración se establecía de conformidad con escalas comunes que eran aprobadas por el Ministerio del Trabajo y que tenían en cuenta los factores enunciados en el Código del Trabajo. La Comisión recordó que en los criterios utilizados para la evaluación de los empleos no había que menospreciar las calificaciones que normalmente se exigía para empleos que en la práctica los desempeñaban mujeres. Por consiguiente, se pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los criterios y la metodología utilizados para que en las escalas de salarios no se hicieran diferencias respecto de los factores presentes en los empleos desempeñados por mujeres. Los datos estadísticos proporcionados por el Gobierno indicaron además que a pesar del mayor nivel de educación de las mujeres respecto de los hombres (el 58,6% de ellas tenían una educación universitaria) en varios de los sectores mencionados por el Gobierno, seguían ocupando una menor proporción de cargos directivos o de responsabilidad en diversos sectores de la economía nacional (por ejemplo, en el sector industrial, las mujeres ocupaban un 35,9% de los cargos directivos, a pesar de que representaban el 54,2% de los empleados en ese sector con una educación técnica especial). La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los progresos alcanzados para reducir la disparidad de salarios y, en particular, sobre estudios que pudieran indicar los factores que explicasen la menor participación de la mujer en cargos directivos.

Convenio No. 111: En una solicitud directa presentada en 1997, la Comisión tomó nota de que, en 1996, el Soviet Supremo había aprobado el proyecto de Código del Trabajo y de que se estaba examinando a la luz de las enmiendas constitucionales. Tomó nota además de que el Gobierno, en el marco de su política para promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos, había aprobado planes nacionales de acción para mejorar la situación de la mujer en el período comprendido entre 1996 y 2000, así como un programa nacional titulado "Las mujeres de la República de Belarús". En el programa se incluían medidas para mejorar la situación de la mujer en el mercado de trabajo, evitar el desempleo femenino y aumentar su competitividad. La Comisión pidió al Gobierno que ofreciera detalles de las medidas concretas que había adoptado y los resultados que había obtenido por conducto de

esos programas, desde el punto de vista del acceso a los empleos, a la formación profesional y a las condiciones de empleo. La Comisión observó además que el Gobierno tenía la intención de luchar contra la discriminación de la mujer en el empleo haciendo hincapié en la educación y la capacitación. El Gobierno indicó en su informe que se habían introducido nuevas actividades de capacitación para promover las ocupaciones consideradas “femeninas” (granjeras, secretarias y mecanógrafas con dominio de idiomas extranjeros, bordadoras y tejedoras), ya que una mayor diversidad de ocupaciones aumentaba las oportunidades de encontrar empleo. La Comisión hizo hincapié en la importancia de que la capacitación se abstuviera de fomentar actitudes y estereotipos anticuados que clasificaban los empleos o las ocupaciones como “masculinos” o “femeninos”. Pidió al Gobierno que indicara las medidas que había adoptado o previsto para velar por que, en la práctica, la educación, la formación y la orientación profesionales de niñas y mujeres no se limitaran a las esferas tradicionales de actividad que solían considerarse apropiadas para ellas. Recomendó también al Gobierno que alentara a las mujeres y las niñas a que tuvieran en cuenta la posibilidad de conseguir empleo en sectores distintos de la salud, la educación y la cultura en que ya mostraban una representación excesiva.

Burkina Faso

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

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, Burkina Faso ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 3, 29, 87, 98 y 105.

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. 3: En una solicitud directa presentada al Gobierno en 1998, se tomó nota de que las nuevas disposiciones relativas a la protección de la maternidad de la Ley No. 1/92/ADP de 1992 sobre el Código del Trabajo ya no hacían referencia a la prohibición de emplear a una mujer durante un período de seis semanas después de la fecha de alumbramiento. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas o previstas para que no se permitiera a una mujer trabajar durante un período de seis semanas ulterior a su alumbramiento.

Convenio No. 29: En una solicitud directa presentada en 1998, la Comisión de Expertos hizo observaciones sobre la situación del empleo doméstico de los niños, quienes, en Burkina Faso, son en su mayoría del sexo femenino. La Comisión tomó nota de que la revisión del Código Penal tendría en cuenta nuevas formas de explotación, entre otras, ciertas situaciones análogas a la esclavitud, como el empleo doméstico de niños sin condición particular ni remuneración adecuada. El Gobierno indicó a ese respecto que el pago de salarios ilícitos seguía siendo la forma más difundida de explotación del trabajo de menores. La Comisión tomó nota también de la información que figuraba en el informe presentado por Burkina Faso al Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas en que el Gobierno indicaba que resultaba difícil verificar los límites del empleo de los jóvenes en el hogar, en la familia y en la comunidad, en un contexto social y económico difícil tanto para los jóvenes como para los adultos, y dado que Burkina Faso era un país agrícola y subdesarrollado, solía pedirse en él que los niños pequeños trabajasen largas horas en

actividades que superaban sus fuerzas. La Comisión tomó nota también del Decreto No. 539/ITLS/HV, de 29 de julio de 1954, relativo al trabajo de menores en todos los establecimientos de cualquier carácter y en los hogares, que incluía disposiciones detalladas para proteger a los niños trabajadores, y el Decreto No. 545/GTL/HV, de 2 de agosto de 1954, que prohibía el empleo de los niños menores de 14 años durante más de cuatro horas y media por día. Pidió al Gobierno que proporcionara información pormenorizada sobre cualquier medida adoptada para hacer efectivas las disposiciones de los Decretos antes mencionados.

Convenio No. 100: En una solicitud directa presentada en 1998, la Comisión tomó nota de la información del Gobierno de que en el proceso de revisión en curso del Código del Trabajo se habían tenido en cuenta los comentarios de la Comisión respecto de la sección 104 del Código del Trabajo (*que estipula que en caso de que existieran iguales condiciones de trabajo, calificaciones profesionales y producción, el sueldo será igual para todos los trabajadores independientemente de su origen, sexo, edad o situación en virtud de las condiciones establecidas en esta parte del Código*). Se tomó nota también de que, en 1997, había comenzado por fin el establecimiento de un sistema nacional de clasificación de empleos, y que el Gobierno había confirmado su deseo de recibir asistencia técnica de la OIT. A ese respecto, la Comisión deseaba hacer hincapié en que el establecimiento de alguna forma de evaluación objetiva del empleo era la única manera de establecer escalas de sueldos diferenciales y que, por lo tanto, resultaba importante adoptar una técnica para medir y comparar objetivamente si los empleos que comprendían un trabajo distinto tenían, a pesar de ello, el mismo valor para los fines de la remuneración. La Comisión reiteró el deseo de que el Gobierno —así como las organizaciones de patronos y trabajadores— procuraran reunir la información necesaria para conocer con precisión el carácter y el alcance de cualquier desigualdad en la remuneración y, en caso de ser necesario, preparar medidas para erradicarlas.

Convenio No. 111: En una solicitud directa presentada en 1997 al Gobierno, la Comisión tomó nota de la información recibida del Comité para la eliminación de la Discriminación Racial, que indicaba que el porcentaje de mujeres en la administración pública había aumentado del 22% en 1993 al 34% en 1994 y que tenían una importante representación en el sector de la educación (57%), pero una escasa representación en el sector financiero (3,2%). Habida cuenta del informe del Gobierno sobre el Convenio, la Comisión tomó nota de que se estaba redactando un proyecto de ley sobre orientación y formación profesionales sobre la base del documento normativo marco sobre empleo y formación profesional, y que se estaban aprobando planes de acción nacionales de empleo. La Comisión expresó su esperanza de que en esos diversos instrumentos se tuvieran en cuenta todos los aspectos de la política nacional para promover la igualdad de oportunidad y trato en el empleo y la ocupación, entre otros, medidas generales (como procedimientos de observancia de la ley por conducto de los tribunales, y medidas de acción afirmativa) para aplicar concretamente esa política. La Comisión expresó también que esperaba con interés recibir información, acompañada de estadísticas, sobre los resultados obtenidos en cuanto a la aplicación de los planes de acción.

India

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

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, la India ha ratificado el Convenio No. 100, pero no el Convenio No. 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 45, 89 y 122.

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 1998, la Comisión de Expertos tomó nota del comentario del Centro de Sindicatos Indios (CITU) que sostenía que la aplicación de la Ley de Igualdad de Remuneración de 1976 no resultaba muy eficaz y que la Comisión de Igualdad de Remuneración había dejado de funcionar. El CITU señaló que la Ley de 1976 no se aplicaba a todas las industrias de los sectores estructurado y no estructurado, entre otras, la industria de la construcción y del *beedi*. Era necesario también supervisar la situación de las mujeres empleadas en las industrias domésticas; no se aplicaba el Convenio No. 100 ni la Ley a las mujeres empleadas en las zonas francas industriales, en particular en la industria de la vestimenta. Al tomar nota del gran número de inspecciones realizadas para descubrir violaciones de la Ley, la Comisión pidió al Gobierno que indicara la forma en que se remediaban las violaciones de la Ley, así como el grado de eficacia y las actividades de la Comisión de Igualdad de Remuneración. La Comisión reiteró también sus observaciones respecto del alcance restringido de la sección 4 de la Ley de 1975 que limitaba el principio de igualdad de remuneración a un trabajo igual o semejante. Indicó que los pronunciamientos judiciales citados por el Gobierno, en particular en el caso *MacKinnon*, no ampliaban el alcance de la Ley, y solicitó al Gobierno que modificara la sección 4. En la observación se tomó nota además con interés de que, en ciertos Estados, se había facultado a las organizaciones de bienestar social a que interpusieran denuncias relativas a la igualdad de remuneración en virtud de la Ley, y pidió al Gobierno que indicara cualquier actividad realizada para alentar a otros Estados y territorios a que hicieran lo mismo. La Comisión indicó también que la Oficina respondería positivamente al pedido de asistencia del Gobierno a la OIT.

Convenio No. 111. En una observación y en una solicitud directas de 1998, la Comisión continuó su diálogo sobre el fallo de la Corte Suprema en el caso *Vishaka y Ors contra el Estado de Rajasthan y Ors* que había establecido directrices sobre el acoso sexual, y cualesquiera medidas complementarias adoptadas por el Gobierno a ese respecto. Tomó nota con interés de la carta del Secretario de Trabajo en que éste ordenaba a los ministerios centrales, gobiernos estatales y directores gerentes de las empresas del sector público que respetaran las directrices. También tomó nota de la modificación de las Normas (de Proceder) de la Administración Pública Central, para agregar la Norma 3C que prohibía expresamente el acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, la Comisión observó que la Norma 3C omitía varias directrices contempladas por el fallo de *Vishaka*: no preveía la creación de un mecanismo apropiado en la organización de los patronos para tramitar las denuncias; tampoco establecía sanciones apropiadas que pudieran imponerse contra el infractor, ni establecía un período concreto para poder tramitar la denuncia. La Comisión solicitó al Gobierno que indicara si tenía previsto incluir en las Normas relativas a la

Administración Pública Central los criterios adicionales determinados por la Corte Suprema en el fallo de *Vishaka*. La Comisión pidió además al Gobierno que indicara si alguno de los gobiernos estatales y órganos del sector público habían modificado sus normas y reglamentaciones para ajustarse a las directrices de la Corte. De la misma manera, se pidió al Gobierno que indicara si se había promulgado o modificado alguna ley pertinente, entre otras, la Ley (Órdenes Permanentes) sobre el Empleo Industrial, de 1946, que abarcaba al sector privado, para incorporar esas directrices. Además, la Comisión acogió con beneplácito la promulgación de la Enmienda Constitucional 73, que exigía que el 30% de los cargos elegidos en los órganos locales se reservara a la mujer, y pidió información sobre su aplicación efectiva. Solicitó también datos sobre la aplicación de la Convención con respecto a la mujer que dirigía pequeñas empresas y sobre la manera en que se habían aplicado las recomendaciones que figuraban en el informe anual de la Comisión Nacional sobre la Mujer, en particular las sugerencias formuladas respecto de la educación y la formación profesional. La Comisión tomó nota con interés de la promoción de los programas de formación profesional de la mujer, y del aumento del número de institutos de capacitación industrial para la mujer que había pasado de cuatro en 1950 a 458 en 1998. La Comisión pidió información sobre la aplicación de la recomendación formulada por el Consejo Nacional para la Formación Profesional de que el 25% de los escaños se reservara en general a las candidatas de los institutos de capacitación industrial, y sobre las medidas adoptadas por el Director General de Empleo y Capacitación para contratar a candidatas como aprendices.

Jordania

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

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, Jordania ha ratificado los Convenios Nos. 100 y 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 98, 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 siguió formulando sus observaciones respecto de la sección 2 del Código del Trabajo de 1996 que excluía la “remuneración de horas extraordinarias” de la definición de remuneración. La Comisión expresó su preocupación sobre la forma en que el Gobierno velaba por que los hombres y las mujeres recibieran igual remuneración de las horas extraordinarias, y pidió que el Gobierno ofreciera ejemplos de inexactitudes de pago de las horas extraordinarias por parte de establecimientos que empleaban a hombres y mujeres en un trabajo de igual valor. Respecto de las asignaciones pagadas en la administración pública en virtud de las Normas del Plan de Asignaciones, la Comisión, tomando nota de que se estaban examinando las leyes y reglamentaciones de la administración pública relativas a la igualdad, expresó su esperanza de que el Gobierno considerara la posibilidad de modificar la sección 11 para establecer el pago de asignaciones familiares tanto para hombres como para mujeres. La Comisión tomó nota además de que la disposición en materia de igualdad de la Carta de Jordania, junto con la sección 2 del Código del Trabajo de 1996, podían constituir una base para una legislación apropiada que concediera al organismo de

inspección del trabajo la autoridad de realizar actividades encaminadas a hacer cumplir la ley para lograr la aplicación en la práctica de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor. La Comisión tomó nota de que el Gobierno ya había adoptado medidas en ese sentido mediante el establecimiento de un nuevo departamento encargado de las cuestiones de las mujeres que trabajaban en el Ministerio del Trabajo, y el nombramiento de nueve mujeres en el cargo de inspectores de trabajo para hacer cumplir las disposiciones del Código del Trabajo relativas a las trabajadoras, y prestar servicios de asesoramiento a la mujer. La Comisión pidió mayor información sobre las medidas adoptadas a ese respecto. En relación con la disparidad de salarios en el sector público y la aplicación de las secciones 4 y 5 de las Reglamentaciones de la Administración Civil (No. 1 de 1988), la Comisión pidió nuevamente al Gobierno que indicara los métodos y los criterios utilizados por el Consejo de Ministros para establecer planes de clasificación de empleos, y las pautas utilizadas por los distintos departamentos para realizar una evaluación objetiva de los puestos. Tras haber tomado nota en el pasado de una disparidad de salarios en el sector público de aproximadamente el 25% entre las escalas de salarios de hombres y mujeres, se pidió al Gobierno que ofreciera información sobre las medidas adoptadas o contempladas para reducir la diferencia de salarios entre hombres y mujeres en el sector público. Por último, la Comisión tomó nota de que no se había aprobado aún la modificación de la Ley No. 30 sobre Seguridad Social propuesta por el Comité Jurídico de la Comisión Nacional de la Mujer, y expresó su esperanza de que pronto se realizaran progresos a ese respecto.

Convenio No. III: En una solicitud directa presentada en 1997, la Comisión tomó nota de que ciertas secciones de la Carta Nacional estaban dedicadas a la igualdad independientemente del sexo, la raza, el idioma o la religión. La Comisión tomó nota además de que la sección 69 del Código del Trabajo de 1996 imponía restricciones al empleo de la mujer para proteger su salud, y pidió que el Gobierno proporcionara información sobre cualquier decisión adoptada hasta la fecha sobre la base de esa sección. La Comisión tomó nota con interés de la labor emprendida por el Comité Nacional Jordano para la Mujer que, entre otras cosas, había realizado por conducto de su Comité Jurídico un estudio general de todas las leyes jordanas y estudios detallados sobre los aspectos relativos a la mujer en esas leyes. Tomando nota también de que el Comité Nacional había aprobado el primer grupo de recomendaciones emitidas por el Comité Jurídico que se presentaron en parte, al Consejo de Ministros, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las conclusiones del estudio respecto de varios textos legislativos que se estaban examinando (véase adjunta la solicitud directa). Además, a fin de organizar el mercado del trabajo, el Ministerio del Trabajo ha adoptado el principio de cooperación entre las organizaciones de trabajadores y patronos para alentar la aceptación de la política nacional contra la discriminación, y la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre medidas que se hubiesen adoptado para facilitar esa cooperación. Por último, la Comisión señaló que ciertas disposiciones aplicables a la mujer para permitirle educar a sus hijos o atenderlos también deberían aplicarse cada vez más al hombre, a fin de que las ventajas concedidas dejaran de ser un obstáculo para la competitividad de la mujer en el mercado del trabajo. Sugirió que el Gobierno examinara la posibilidad de conceder a los trabajadores, o a uno de los dos padres en caso de que los dos estuviesen empleados, el derecho de licencia por un año sin goce de sueldo con la recuperación de sus empleos, que en la actualidad sólo se concede a las trabajadoras en virtud de la sección 67 del Código del Trabajo.

Luxemburgo

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

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, Luxemburgo ha ratificado el Convenio No. 100, pero no el Convenio No. 111. También ha ratificado los Convenios Nos. 3, 29, 45, 87, 89, 98, 103 y 105, y ha denunciado los Convenios Nos. 45 y 89.

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 interés de la aprobación de la Ley de 7 de julio de 1998 que modifica: 1) la Ley de 18 de mayo de 1979 (modificada) que establece una reforma de las comisiones del personal; y 2) la Ley de 6 de mayo de 1974 (modificada) que establece comisiones mixtas en empresas privadas y organiza la representación de empleados de empresas, prevé el nombramiento de un ministro para cuestiones de igualdad responsable de velar por la igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto del acceso al empleo, la capacitación, la promoción profesional, la remuneración y las condiciones de trabajo. La Comisión pidió información respecto de la aplicación práctica de esa legislación.

Myanmar

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

I. Myanmar sólo ha ratificado los Convenios Nos. 29 y 87.

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. 29: En 1996, se presentó una denuncia en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT que aducía el incumplimiento por parte del Gobierno de Myanmar del Convenio No. 29. Se estableció una Comisión de Encuesta para examinar la denuncia. Ésta concluyó su labor en agosto de 1998 y presentó un informe al Consejo de Administración de la OIT en su 273^o período de sesiones de noviembre de 1998 (véase adjunto el informe de la Comisión de Encuesta¹). La Comisión de Encuesta concluyó que, en Myanmar, en su mayor parte, las mujeres², los niños y los ancianos, así como los grupos étnicos diferentes de los birmanos, en particular en las zonas en que hay una fuerte presencia militar, y la minoría musulmana, entre otros, los rohingyas, son los que soportan la imposición del trabajo forzoso. La Comisión tomó nota, por ejemplo de que cuando los militares llegaban a una aldea para capturar al azar a personas para trabajar, “se toman a las mujeres como cargadoras si las tropas no logran encontrar hombres. Hubo casos en que se

¹ Informe de la Comisión de Encuesta nombrada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar el cumplimiento del Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930 (No. 29), por parte de Myanmar; *Boletín Oficial*, vol. LXXXI, 1998, Serie B, Suplemento especial (en lo sucesivo “Informe de la Comisión de Encuesta”).

² *Ibid.*, párrs. 291, 302, 308, 317, 323, 334, 342, 343, 368, 375, 384, 416, 430, 437, 456 y 511.

tomaron por la fuerza a mujeres embarazadas y madres lactantes para trabajar como cargadoras” (Informe de la Comisión de Encuesta, párr. 308). La Comisión observó también casos de violación y maltrato sexual de cargadoras (párrs. 317 y 343). Al tomar nota del manifiesto y persistente incumplimiento del Convenio, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para que los textos legislativos pertinentes, en particular la Ley de aldeas y la Ley de ciudades, estuvieran en consonancia con las disposiciones del Convenio, a más tardar para 1° de mayo de 1999. Además, debían adoptarse de inmediato medidas públicas concretas por conducto del Poder Ejecutivo, y debían promulgarse y difundirse a todos los niveles de las fuerzas armadas y de la población. Además, era necesario aplicar estrictamente las sanciones que podían imponerse en virtud de la sección 374 del Código Penal por exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio.

En una observación presentada en 1998, la Comisión de Expertos tomó nota de las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Encuesta, que confirmó y amplió sus propias conclusiones anteriores, las de la Comisión de la Conferencia sobre la Aplicación de Normas de 1998, así como las conclusiones del Consejo de Administración que figuran en una presentación anterior (1994). La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre las medidas adoptadas y lo instó a que recurriera a la asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo para esas actividades. Se pidió al Gobierno que ofreciera todos los detalles a la Conferencia, en su 87° período de sesiones, y que presentara un informe detallado en 1999.

En su 274° período de sesiones, celebrado en marzo de 1999, el Consejo de Administración de la OIT decidió pedir al Director General que, el 21 de mayo de 1999 o antes, presentara un informe al Consejo de Administración sobre las medidas adoptadas por el Gobierno de Myanmar para cumplir las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Se reproduce ese informe en el anexo.

En el 87° período de sesiones de la Comisión sobre la Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrado en junio de 1999, se realizó un examen sobre la aplicación del Convenio No. 29 por parte de Myanmar. La Comisión de la Conferencia tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno, y del debate ulterior. Tomó nota en particular de la posición del Gobierno que indicaba que las observaciones de la Comisión de Encuesta y la Comisión de Expertos carecían de fundamento, y que el Informe del Director General del 21 de mayo de 1999, que se presentó a los miembros del Consejo de Administración, relativo a las medidas adoptadas por el Gobierno para cumplir las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, se basaba en información falsa y ambigua. La Comisión de la Conferencia tomó nota también del Decreto No. 1/99 de 14 de mayo de 1999, que dispone que no se ejerza la facultad de realizar requisas para el trabajo forzoso en virtud de la Ley de aldeas y la Ley de ciudades de 1907. Recordó la larga historia del caso y la serie de medidas adoptadas por los órganos de supervisión de la OIT, entre otras, las recomendaciones de la Comisión de Encuesta establecida por el Consejo de Administración. Consideró que las explicaciones ofrecidas por el Gobierno no respondían a las observaciones y las recomendaciones detalladas y bien fundamentadas de la Comisión de Encuesta y de la Comisión de Expertos. La Comisión de la Conferencia tomó nota con profunda preocupación de las observaciones de la Comisión de Encuesta que confirmaban mediante información concluyente que en Myanmar seguía existiendo el trabajo forzoso y obligatorio a muy gran escala. Lamentó que el Gobierno no hubiese permitido que la Comisión de Encuesta visitara

el país para verificar la situación por sí misma. El Gobierno podría haber aprovechado la circunstancia para presentar su propia posición ante la Comisión de manera muy objetiva e imparcial. A ese respecto, la Comisión de la Conferencia lamentó que el Gobierno no se hubiese mostrado dispuesto a cooperar con la OIT. Instó al Consejo de Administración, a la Comisión de Expertos y la Oficina a que continuaran adoptando todas las medidas posibles para que Myanmar cumpliera las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, que confirmaron y ampliaron las propias conclusiones anteriores de la Comisión de Expertos. La Comisión de la Conferencia decidió incluir este caso en un párrafo especial de su informe y mencionarlo como un caso de incumplimiento sostenido de un Convenio ratificado.

En el mismo período de sesiones, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó una resolución sobre el uso difundido del trabajo forzoso en Myanmar (véase el anexo) que resolvió, entre otras cosas, que la actitud y el proceder del Gobierno de Myanmar resultaban totalmente incompatibles con las condiciones y los principios que regían la condición de miembro de la OIT. Resolvió también que el Gobierno de Myanmar debía dejar de recibir toda cooperación o asistencia técnica de la OIT, salvo para fines de asistencia directa con vistas a aplicar inmediatamente las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, y que hasta tanto no aplicase las recomendaciones mencionadas, se lo invitara únicamente a las reuniones y seminarios relacionados con el cumplimiento inmediato y cabal de esas recomendaciones.

En su 276° período de sesiones de noviembre de 1999, el Consejo de Administración de la OIT analizó las medidas que deberán adoptarse para aplicar la resolución de la Conferencia, entre otras, las medidas adoptadas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT para que el Gobierno de Myanmar cumpla las recomendaciones de la Comisión de Encuesta (véase GB.276/6). Se recomendó, entre otras cosas, que en el programa del 88° período de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2000 se introdujera un tema especial sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución, y que en febrero de 2000 el Director General presentara un informe actualizado relativo a las medidas adoptadas por el Gobierno de Myanmar para dar cumplimiento a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. En el período de sesiones de marzo de 2000 del Consejo de Administración se realizará un examen final relativo a la inclusión del tema en el programa de la Conferencia de junio de 2000.

República Democrática del Congo

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

I. Entre los Convenios pertinentes de la OIT, la República Democrática del Congo ha ratificado el Convenio No. 100. También ha ratificado los Convenios Nos. 29, 87, 89 y 98.

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 interés de que la Convención Nacional Colectiva de Trabajo Interoocupacional, aprobada en 1995, ya no estipulaba que solamente las mujeres solteras o

las mujeres cuyos maridos no se desempeñaban en ningún empleo conocido tenían derecho a todos los beneficios que figuraban en la convención colectiva. Sin embargo, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación del principio de igualdad de remuneración a las asignaciones familiares, la atención de la salud, los gastos de viaje y otros beneficios reglamentarios otorgados exclusivamente para facilitar el cumplimiento de las funciones de los trabajadores, ya que todos esos elementos no estaban comprendidos en la definición de remuneración que figuraba en la sección 4 h) del Código del Trabajo. Además, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas durante la revisión del Código del Trabajo para que la sección 4 h) guardara consonancia con el Convenio.

Tras haber tomado nota de que la sección 72 del Código del Trabajo se refería a “iguales condiciones de trabajo, calificaciones profesionales y producción”, la Comisión pidió también que el Gobierno proporcionara información sobre las medidas que se habían adoptado para que los trabajadores y las trabajadoras recibieran en la práctica igual remuneración, en particular, en el caso de que su trabajo fuera de carácter diferente pero de igual valor. A ese respecto, la Comisión señaló a la atención del Gobierno que el criterio de producción podía crear diferentes grupos de salarios en función de la producción media de cada sexo. La Comisión tomó nota además de que la Convención Nacional Colectiva del Trabajo estipulaba la determinación de escalas salariales por conducto de convenciones colectivas nacionales, regionales o empresariales, y señaló a la atención del Gobierno y de las organizaciones de patronos y trabajadores el valor de establecer sistemas de evaluación objetiva de los empleos para comparar el valor del trabajo realizado. Expresó su esperanza de que el Gobierno proporcionara información detallada sobre cualquier sistema de evaluación de empleos adoptado en los sectores público y privado. Por último, la Comisión expresó una vez más su esperanza de que en el futuro cercano el Gobierno, con la cooperación de las organizaciones de patronos y trabajadores y cualquier otro órgano competente, elaborara y analizara estadísticas sobre escalas salariales mínimas y el promedio de ingresos reales de hombres y mujeres para conocer más detalladamente el carácter y alcance de las actuales disparidades de salarios y las medidas para eliminarlas.
