



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

Distr. general  
9 de junio de 2009  
Español  
Original: inglés

---

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

**44° período de sesiones**

20 de julio a 7 de agosto de 2009

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 presentados por los organismos especializados  
del sistema de las Naciones Unidas sobre la aplicación  
de la Convención en sus ámbitos de competencia**

**Nota del Secretario General**

**Adición**

**Organización Internacional del Trabajo**

---

\* CEDAW/C/2009/II/1.



## **Introducción**

1. En varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se hace referencia a las disposiciones del artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. De los 188 convenios adoptados hasta la fecha, la información en el presente documento se refiere principalmente a los siguientes:

- El Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (Núm. 100), que ha sido ratificado por 166 Estados miembros
- El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (Núm. 111), que ha sido ratificado por 168 Estados miembros
- El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (Núm. 156), que ha sido ratificado por 40 Estados miembros

2. Cuando procede, se hace referencia a varios otros convenios que guardan relación con el empleo de la mujer, como sigue:

### **Trabajo forzoso**

- Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930 (Núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957 (Núm. 105)

### **Trabajo infantil**

- Convenio sobre la edad mínima, de 1973 (Núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (Núm. 182)

### **Libertad de asociación**

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 (Núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (Núm. 98)

### **Política de empleo**

- Convenio sobre política de empleo, de 1964 (Núm. 122)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, de 1975 (Núm. 142)

### **Protección de la maternidad**

- Convenio sobre la protección de la maternidad, de 1919 (Núm. 3)
- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), de 1952 (Núm. 103)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, de 2000 (Núm. 183)

### **Trabajo nocturno**

- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), de 1948 (Núm. 89) [y Protocolo]
- Convenio sobre el trabajo nocturno, de 1990 (Núm. 171)

**Trabajo subterráneo**

- Convenio sobre trabajo subterráneo, de 1935 (Núm. 45)

**Trabajo a tiempo parcial**

- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, de 1994 (Núm. 175)

**Trabajo a domicilio**

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, de 1996 (Núm. 177)

3. La aplicación de los convenios ratificados es supervisada en la OIT por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Comisión de Expertos), organismo integrado por expertos independientes del mundo entero, que se reúne anualmente. La información que figura en la sección II del presente informe resume las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión. Las observaciones son comentarios publicados en el informe anual que la Comisión de Expertos presenta (en español, francés e inglés) a la Conferencia Internacional del Trabajo. Las solicitudes directas (redactadas en francés e inglés y, en el caso de los países de habla hispana, también en español) no se compilan en un libro, pero se dan a conocer al público. Ulteriormente se publican en la base de datos sobre actividades de supervisión de la OIT, denominada ILOLEX.

4. La información que figura a continuación expone breves referencias a comentarios mucho más detallados formulados por los órganos supervisores de la OIT. Las observaciones pertinentes de la Comisión de Expertos a las que se hace referencia en la Sección II se pueden consultar acudiendo a [www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm) y luego accediendo a la base de datos de APPLIS.

**Indicaciones relativas a la situación en los distintos países****Azerbaiyán**

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Azerbaiyán ha ratificado los convenios Núms. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Núms. 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142 y 182.

II. Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT. Los comentarios de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a lo siguiente:

**Convenio Núm. 100**

5. En sus comentarios anteriores sobre las secciones 16, 154 y 158 del Código Laboral de 1999, la Comisión de Expertos observó que estas disposiciones no reflejan plenamente el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor<sup>1</sup>. En su observación de 2008, la Comisión también comentó que la Ley de

<sup>1</sup> La sección 16 establece el principio de no discriminación por razón del sexo; la sección 154 proporciona una definición de la remuneración y establece que los trabajadores no podrán percibir un sueldo inferior al salario mínimo; y la sección 158 establece que las formas y

igualdad entre los géneros de 10 de octubre de 2006, en particular la sección 9, no refleja plenamente los principios del Convenio<sup>2</sup>. La Comisión hizo hincapié en que el concepto de “trabajo de igual valor” es importante para garantizar que los hombres y las mujeres disfruten del derecho a igual remuneración, no sólo cuando realizan el “mismo” trabajo o un trabajo “similar”, sino también cuando realizan un trabajo diferente pero no obstante de igual valor, ya sea en la misma empresa o no. La Comisión subrayó la importancia de una legislación que establezca el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para garantizar la plena aplicación del Convenio. La Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas para ajustar la legislación a las disposiciones del Convenio.

6. En su solicitud directa de 2008, la Comisión observó que la desigualdad de remuneración basada en el género sigue siendo muy amplia en determinados sectores, siendo la más elevada la desigualdad existente en la producción de petróleo y gas (50,9%). La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para reducir la desigualdad de remuneración basada en el género, en particular en los sectores con mayores diferencias salariales. Pidió al Gobierno que indicara toda medida específica adoptada en el marco del Plan de Acción Nacional sobre cuestiones relativas a la mujer con vistas a promover y hacer cumplir el principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor.

### **Convenio Núm. 103**

7. En su solicitud directa de 2008, la Comisión comentó la naturaleza obligatoria de la licencia postnatal en virtud de los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 3. El apartado 1 de la sección 125 del Código Laboral establece una licencia de maternidad de 126 días (es decir, 18 semanas), 70 días antes del parto y 56 días después del parto. Sin embargo, no hay ninguna disposición que se refiera específicamente a la naturaleza obligatoria de la licencia postnatal durante un período mínimo de seis semanas a partir de la fecha real del parto, dentro del cual el empleador no puede autorizar a la trabajadora a volver al trabajo con el fin de proteger su salud y la de su hijo. Asimismo, en los casos en los que el parto se produzca después de la fecha prevista, la legislación no especifica que el período de licencia postnatal no debe reducirse. La Comisión observó que el informe del Gobierno señalaba que el trabajo preparatorio realizado a fin de ratificar el Convenio sobre la protección de la maternidad, de 2000 (Núm. 183) preveía la adopción de dicha disposición. La Comisión observó con interés esta información y pidió que se la mantuviera informada de los progresos en la ratificación del Convenio Núm. 183.

### **Convenio Núm. 111**

8. En su observación de 2008, la Comisión observó con interés la aprobación y entrada en vigor de la Ley de igualdad entre los géneros de 10 de octubre de 2006, que tiene por objeto eliminar la discriminación por razón de sexo, incluida la

---

sistemas de remuneración y tasas deben especificarse en los convenios colectivos y los contratos de trabajo, y cuando proceda, por mutuo acuerdo entre el empleador y el sindicato.

<sup>2</sup> El apartado 1 de la sección 9 establece que el salario de los empleados que trabajan en iguales condiciones, en la misma empresa y con la misma cualificación debe ser igual. El apartado 2 de la sección 9 estipula que, en el caso de una diferencia en los salarios, las bonificaciones y otras formas de remuneración, el empleador, a petición de un empleado, debe demostrar que la diferencia no guarda relación con el sexo del empleado.

relacionada con el empleo. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación de esta ley, incluidas las medidas adoptadas para divulgar ampliamente sus disposiciones. La Comisión observó también que el Gobierno había introducido medidas para promover la igualdad entre los géneros en su estrategia de empleo (2006-2015). Además, la Comisión observó que el Programa Nacional de Trabajo Decente (2006-2009) prevé la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (Núm. 156), y la elaboración de medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar, y la creación de lugares de trabajo favorables a la familia. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre las medidas específicas adoptadas en el marco de la estrategia de empleo para garantizar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad al mercado de trabajo, incluido el empleo por cuenta propia. La Comisión también pidió al Gobierno que indicara los progresos logrados en el examen de la legislación nacional con vistas a garantizar el cumplimiento de las normas laborales internacionales sobre igualdad entre los géneros.

9. En su solicitud directa de 2008, la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información respecto de la aplicación y el cumplimiento de las disposiciones que prohíben el acoso sexual contenidas en el Código Laboral, el Código Penal y la Ley de igualdad entre los géneros, así como sobre cualquier otra medida educativa o de sensibilización adoptada por el Gobierno como medio de prevención del acoso sexual en el trabajo. La Comisión también subrayó la necesidad de revisar la lista de ocupaciones y lugares de trabajo peligrosos prohibidos a las mujeres en virtud de la Decisión Núm. 170 de 20 de octubre de 1999 sobre la sección 241 del Código Laboral. La Comisión observó que esta lista es muy amplia y solicitó un examen, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y empleadores, de los motivos para estas restricciones con el fin de garantizar que no van más allá de lo necesario para proteger las funciones reproductivas de las mujeres y que no se basan en hipótesis estereotipadas.

#### **Convenio Núm. 122**

10. En su solicitud directa de 2008, la Comisión observó que, el 22 de noviembre de 2005, el Consejo de Ministros aprobó la promulgación de reglamentos relativos a la aplicación de cuotas para personas que necesitan protección social y se enfrentan a dificultades en el mercado de trabajo. Entre las personas cubiertas por este instrumento cabe mencionar a los progenitores solteros y a las madres de hijos con discapacidad.

#### **Dinamarca**

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Dinamarca ha ratificado los convenios Núms. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Nos. 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142 y 182.

II. Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT. Los comentarios de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a lo siguiente:

**Convenio Núm. 100**

11. En su solicitud directa de 2008, la Comisión de Expertos observó que, en 2006, el salario medio bruto por hora de las mujeres era un 17% inferior al de sus homólogos masculinos. Un informe de 2004 sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres, citado por el Gobierno, concluía que los principales motivos de la diferencia salarial son la diferencia en los niveles de educación y la experiencia laboral, y que los hombres y las mujeres realizan trabajos diferentes, tanto en el sector público como en el privado. Los agentes sociales habían llegado a conclusiones similares. La Comisión pidió al Gobierno que continuará facilitando información con respecto a la diferencia salarial y sus causas.

12. La Comisión observó que las enmiendas a la Ley de igualdad de remuneración, que entraron en vigor el 1 de enero de 2007, exigen a los empleadores con 35 o más trabajadores que faciliten estadísticas desglosadas por género o, en su defecto, que preparen un informe y un plan de acción sobre igualdad de remuneración. La Comisión observó que se habían presentado 12 casos relativos al incumplimiento de la ley ante la Junta para la Igualdad entre los Géneros desde su creación en 2000, y en tres de ellos se había dado la razón al demandante. La Comisión pidió al Gobierno que continuara informando sobre la aplicación de la ley y sobre cualquier otro caso interpuesto con arreglo a la misma.

13. La Comisión acogió favorablemente los nuevos derechos en materia de licencia de paternidad, fruto de la colaboración entre la Confederación de Empresarios Daneses y la Confederación de Sindicatos Daneses, pero observó que no se había alcanzado ningún acuerdo entre la LO y la Asociación de Empresarios de la Agricultura para promover la igualdad de remuneración en el sector agrícola. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las iniciativas emprendidas por los agentes sociales para promover la igualdad de remuneración, en particular en el sector agrícola. La Comisión tomó nota del informe del Gobierno danés relativo a la segregación ocupacional en función del sexo en el mercado de trabajo, que incluye una serie de recomendaciones, y pidió al Gobierno que continuara facilitando información sobre las medidas adoptadas para abordar las causas subyacentes de la diferencia salarial por razón de género. También pidió al Gobierno que indicara las medidas específicas adoptadas para promover métodos objetivos de evaluación del trabajo.

**Convenio Núm. 111**

14. En su solicitud directa de 2008, la Comisión observó que, según la información proporcionada por el Gobierno, se había producido un incremento en la tasa de empleo de las mujeres inmigrantes, si bien se mantenía por debajo de la de los hombres inmigrantes. La tasa de empleo de los hombres y las mujeres inmigrantes sigue siendo inferior a la de las personas de origen danés. La Comisión tomó nota de una serie de iniciativas puestas en marcha por el Gobierno, así como en el marco de acuerdos entre las organizaciones de trabajadores y empresarios, con el fin de promover una mayor integración de los inmigrantes y refugiados en el mercado de trabajo, como cursos de capacitación y formación continua.

15. La Comisión observó que la información facilitada por el Gobierno indicaba un aumento de los casos de discriminación por motivos de género interpuestos ante los tribunales en relación con las licencias de embarazo, maternidad o paternidad. La Comisión observó que esto podría indicar la prevalencia de la discriminación

relacionada con la maternidad y que tal vez era necesario abordarla mediante medidas específicas. Por lo tanto, la comisión pidió información adicional sobre las medidas adoptadas para prevenir y eliminar los despidos discriminatorios por motivos de embarazo o de disfrute de la licencia de maternidad o paternidad.

16. La Comisión observó que, en 2007, se había presentado un proyecto de ley relativo al establecimiento de un Consejo de la Igualdad de Trato, que sustituiría a otros órganos administrativos en el cometido de determinar los casos de discriminación. La Comisión instó al Gobierno a que facilitara información sobre los progresos de la legislación propuesta.

#### **Convenio Núm. 182**

17. En el momento de iniciarse el período de sesiones de 2008, la Comisión no había recibido aún el informe del Gobierno. La Comisión ya había tomado nota del lanzamiento, en 2005, de un plan de acción para combatir la trata de niños y jóvenes como una modificación del plan de acción para combatir la trata de mujeres. Este plan comprende varias medidas preventivas, la recuperación y protección de las víctimas, y el procesamiento. La Comisión también tomó nota de la indicación del Gobierno en el sentido de que se estaba elaborando un nuevo plan. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre la aplicación del plan de acción para combatir la trata de niños y jóvenes, especialmente con respecto a las medidas para proteger y recuperar a los niños víctimas de la trata. Posteriormente, se recibió el informe del Gobierno, que será examinado por la Comisión en su próximo período de sesiones.

#### **Guinea-Bissau**

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Guinea-Bissau ha ratificado los convenios Núms. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Núms. 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138 y 182.

II. Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT. Los comentarios de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a lo siguiente:

#### **Convenio Núm. 100**

18. No se recibió el informe del Gobierno. En comentarios anteriores, la Comisión observó la indicación del Gobierno de que la Constitución nacional consagra el principio de igual remuneración por igual trabajo, así como por un trabajo de igual valor. La Comisión observó también que las secciones 31 y 32 del proyecto de Ley Uniforme de la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA) confieren entidad jurídica a las disposiciones del Convenio. Dado que el proyecto tendría fuerza de ley en Guinea-Bissau, la Comisión afirmó que esperaba su aprobación. La Comisión ha solicitado repetidamente información sobre las medidas adoptadas para llevar a la práctica el principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor. La Comisión lamentó que el Gobierno siguiera considerando que no eran necesarias nuevas medidas en este sentido. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información adicional, especialmente sobre las medidas adoptadas o contempladas para promover y facilitar la aplicación de las disposiciones del Convenio; información concreta y

práctica que le permita determinar si el principio de igualdad de remuneración se aplica no solamente a los casos donde hombres y mujeres realizan el mismo trabajo o un trabajo similar, sino también cuando el trabajo realizado por hombres y mujeres es de una naturaleza diferente. La Comisión tomó nota igualmente de la renovada petición del Gobierno de asistencia técnica por parte de la OIT para llevar a cabo un estudio sobre la clasificación de puestos.

#### **Convenio Núm. 111**

19. No se recibió el informe del Gobierno. En sus últimos comentarios (solicitudes directas de 2006 y 2008), la Comisión observó que el Gobierno seguía indicando la ausencia de una ninguna política nacional en materia de igualdad, y manifestó su preocupación respecto a las declaraciones del Gobierno según las cuales no existe discriminación ni en la legislación ni en la práctica. Además, la Comisión observó que el proyecto de Ley Uniforme de la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA) incluye disposiciones para promover la igualdad entre hombres y mujeres y prohibir la discriminación de acuerdo con el Convenio, por lo que esperaba su aprobación. Asimismo, la Comisión subrayó la importancia de garantizar que las disposiciones del Convenio se apliquen íntegramente en la práctica. La Comisión expresó su esperanza de que el Gobierno hiciera todo lo posible por adoptar medidas destinadas a la aprobación de una política nacional sobre igualdad de oportunidades y de trato y a llevar a la práctica la prohibición jurídica de la discriminación. La Comisión también tomó nota de la ausencia de una legislación nacional en materia de acoso sexual, y pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas o previstas para abordar el acoso sexual, como programas educativos para trabajadores y empleadores en los sectores público y privado.

#### **Convenio Núm. 45**

20. En su solicitud directa de 2005, la Comisión señaló que, sobre la base de las conclusiones y propuestas del Grupo de Trabajo sobre la política relativa a la revisión de normas, el órgano rector de la Oficina Internacional del Trabajo decidió invitar a los Estados partes del Convenio No. 45 a contemplar la ratificación del reciente Convenio sobre seguridad y salud en las minas, de 1995 (Núm. 176), así como a denunciar el Convenio No. 45 (véase el documento GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, párr. 13). Contrariamente al antiguo enfoque basado en la prohibición total del trabajo subterráneo realizado por trabajadoras, las normas modernas hacen hincapié en la evaluación y la gestión de riesgos y prevén suficientes medidas preventivas y de protección para los trabajadores de las minas, con independencia de su sexo, tanto si están empleados en emplazamientos subterráneos como de superficie.

#### **Japón**

I. De los convenios pertinentes de la OIT, el Japón ha ratificado el convenio Núm. 100. También ha ratificado los convenios Núms. 29, 45, 87, 98, 122, 138, 142, 156 y 182.

II. Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT. Los comentarios de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a lo siguiente:

**Convenio Núm. 100**

21. En su observación de 2007, la Comisión de Expertos tomó nota del debate y las conclusiones alcanzadas en junio de 2007 por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. En particular, la Comisión observó que la Comisión de la Conferencia había instado al Gobierno a promover más activamente, en el derecho y en la práctica, la igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

22. La Comisión observó que, de acuerdo con la información facilitada por el Gobierno, la desigualdad de remuneración basada en el género en el salario por hora de los trabajadores a jornada completa había aumentado del 31,2% en 2004 al 32,9% en 2006. La desigualdad de remuneración basada en el género es mayor en sectores como la industria (41,4%) y las finanzas y los seguros (45,2%), y menor en el transporte (23,1%) y las telecomunicaciones (28,3%). La Comisión señaló que la desigualdad de remuneración basada en el género sigue siendo muy alta. Manifestó su especial preocupación por el hecho de que la desigualdad en los salarios por hora de los trabajadores a jornada completa hubiera aumentado desde 2004. La Comisión observó que el Gobierno tenía previsto realizar un análisis de las causas de la desigualdad de remuneración basada en el género, y pidió al Gobierno que le facilitara los resultados de este análisis, así como información acerca de las medidas adoptadas para abordar las causas subyacentes.

23. La Comisión observó que el Gobierno esperaba que las enmiendas introducidas en la Ley de trabajo a tiempo parcial en mayo de 2007 contribuirían a la reducción de la desigualdad de remuneración basada en el género. La Comisión señaló que, en virtud de las disposiciones revisadas, determinados trabajadores a tiempo parcial serán considerados equivalentes a los trabajadores a jornada completa, lo que, entre otras cosas, implica que no habrá discriminación con respecto a los salarios, la educación y la formación, los servicios sociales y demás condiciones. La Comisión observó que, según la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO), la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial sigue siendo, en muchos sentidos, una discriminación basada en el género, y que la nueva ley sólo abarca una pequeña parte de los trabajadores a tiempo parcial. La Comisión pidió información desglosada por sexos sobre la proporción de trabajadores a tiempo parcial que se benefician de la protección contra la discriminación salarial en virtud de la ley revisada, así como ser informada de si se está considerando ampliar esta protección a la fuerza de trabajo a tiempo parcial en general.

24. La Comisión reiteró que la sección 4 de la Ley de normas laborales<sup>3</sup> no refleja plenamente el principio del Convenio, porque no hace referencia al componente de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. En su informe, el Gobierno reiteró su posición de que la disposición satisface los requisitos del principio y se refirió a un juicio en el que se había determinado que las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizaban un trabajo diferente eran discriminatorias y, por tanto, incumplían la sección 4. La Red de Mujeres Trabajadoras declaró que sólo hubo una sentencia firme basada en la sección 4 de la Ley de normas laborales en sostener que el trabajo de la demandante era un “trabajo de igual valor” que el del

<sup>3</sup> La sección 4 de la Ley de normas laborales estipula que, con respecto a los salarios, un empleador no podrá aplicar ningún trato discriminatorio a una trabajadora con respecto a un trabajador por el hecho de que ésta sea una mujer.

hombre utilizado en la comparación. Destacando la duración de los procedimientos relativos a la igualdad de remuneración, la Red argumentó que la aplicación del principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor sería más eficaz si se incluyese en la legislación.

25. La Comisión hizo hincapié en que el principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor necesariamente implica una comparación de los puestos o trabajos realizados por los hombres y las mujeres sobre la base de factores objetivos tales como la cualificación, el esfuerzo, la responsabilidad, o las condiciones de trabajo. Ante la imposibilidad de realizar tales comparaciones, la Comisión afirmó que resulta difícil ver de qué forma se puede aplicar el principio. La Comisión instó al Gobierno a que tomara medidas para modificar la legislación con el fin garantizar el principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor. La Comisión recordó también la petición de la Comisión de la Conferencia al Gobierno de que examinara más a fondo el impacto de los sistemas de gestión del empleo y los sistemas salariales sobre los sueldos de las mujeres, con vistas a abordar la discriminación salarial, y pidió al Gobierno que indicara las medidas tomadas al respecto y los resultados obtenidos por dicho examen.

26. Recordando que, de conformidad con el Convenio, se deben abordar todas las formas de discriminación indirecta con respecto a la remuneración, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre la aplicación de la sección 7 de la Ley de igualdad de oportunidades en el empleo y de la sección 2 de su ordenanza de ejecución. Pidió al Gobierno que siguiera consultando con las organizaciones de trabajadores y empleadores sobre la cuestión de la discriminación indirecta, que informara sobre cualquier proceso judicial pertinente, y que indicase los progresos logrados para garantizar que la definición de la discriminación indirecta proporciona una protección eficaz contra todas las formas de discriminación indirecta en materia de remuneración.

27. En relación con el sistema de carrera, la JTUC-RENGO y la Red de Mujeres Trabajadoras afirmaron que se sigue utilizando en la práctica como medio de gestión del empleo basado en el género. También afirmaron que las Directrices sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo publicadas por el Gobierno han abierto una oportunidad para ello, ya que limitan la aplicación de la prohibición de discriminación por motivos de género contra hombres y mujeres dentro de cada “categoría de gestión del empleo”, lo que excluye las comparaciones entre hombres y mujeres empleados en distintas categorías. La Comisión señaló que el principio del Convenio no se puede limitar a los hombres y las mujeres dentro de cada categoría de empleo establecida por una empresa, y pidió al Gobierno que facilitara una copia de las Directrices sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo para su examen por la Comisión, y que proporcionara información estadística actualizada sobre el grado de utilización de los sistemas de carrera, incluido el número de hombres y mujeres en las distintas carreras. La Comisión pidió al Gobierno que examinara más a fondo el impacto de los sistemas de carrera sobre los sueldos de las mujeres, con vistas a abordar la discriminación salarial, tal como solicitó la Comisión de la Conferencia, y que informara sobre los resultados de dicho examen. La Comisión también pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las metodologías específicas utilizadas por los inspectores de trabajo para identificar los casos de discriminación salarial en los que los hombres y las mujeres ocupan puestos diferentes pero, no obstante, realizan un trabajo de igual valor.

### **República Democrática Popular Lao**

I. De los convenios pertinentes de la OIT, la República Democrática Popular Lao ha ratificado recientemente los convenios Núms. 100 y 111 (el 13 de junio de 2008). También ha ratificado los Convenios Núms. 29, 105, 138 y 182.

II. Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT.

#### **Convenios Núms. 100 y 111**

28. Aún no hay comentarios de la Comisión debido a la relativamente reciente ratificación de los Convenios por parte del Gobierno. De conformidad con los procedimientos pertinentes, el primer informe del Gobierno deberá presentarse en 2010.

### **Liberia**

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Liberia ha ratificado el convenio Núm. 111. También ha ratificado los convenios Núms. 29, 87, 98, 105 y 182.

II. Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT. Los comentarios de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a lo siguiente:

#### **Convenio Núm. 111**

29. Durante varios años, la Comisión de Expertos ha solicitado información del Gobierno sobre las medidas adoptadas para aplicar el Convenio. En su observación de 2008, en ausencia de un informe del Gobierno, la Comisión repitió sus comentarios anteriores, en los que señalaba que no había ninguna legislación ni política nacional para aplicar el Convenio, y manifestaba su esperanza de que el Gobierno estuviera pronto en condiciones de proporcionar información completa sobre cualquier medida administrativa, legislativa o de otra índole diseñada específicamente para eliminar la discriminación basada en los siete criterios prohibidos por el Convenio (a saber, la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social) y promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. La Comisión también instó al Gobierno a que proporcionara información completa sobre el modo en que se aplica el Convenio en la práctica. Desde entonces, se ha recibido el informe del Gobierno, que será examinado por la Comisión de Expertos en su período de sesiones de noviembre-diciembre de 2009.

### **España**

I. De los convenios pertinentes de la OIT, España ha ratificado los convenios Núms. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Núms. 3, 29, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 156 y 182.

II. Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT. Los comentarios de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a lo siguiente:

**Convenio Núm. 100**

30. En su solicitud directa de 2008, la Comisión de Expertos observó que, con respecto a la herramienta de tecnología de la información conocida como programa ISOS (relacionado con los manuales para la evaluación de puestos y la identificación de indicadores de discriminación salarial), según el Gobierno, se habían encontrado una serie de dificultades prácticas en su utilización por parte de los inspectores de trabajo. La Comisión pidió información sobre cualquier otro mecanismo utilizado por el Gobierno para evaluar la diferencia salarial y el impacto de las medidas adoptadas para reducir dicha diferencia. También pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas para eliminar la desigualdad de remuneración basada en el género, tal como acordó con los agentes sociales según lo dispuesto en la Declaración para el diálogo social 2004.

**Convenio Núm. 111**

31. En su observación de 2008, la Comisión tomó nota de una comunicación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). CCOO expresó su preocupación con respecto a la negociación de las medidas de acción afirmativa en las empresas con menos de 250 trabajadores, porque el Ministerio de Igualdad aún no ha establecido el Consejo de Participación de la Mujer y porque muchas mujeres extranjeras tienen dificultades para obtener el reconocimiento de su derecho a acceder al mercado de trabajo debido a que trabajan en el sector no estructurado de la economía. La Comisión examinará estas cuestiones en un futuro período de sesiones, junto con cualquier comentario que el Gobierno desee formular.

32. La Comisión observó que el Gobierno había adoptado una serie de medidas legislativas y administrativas para promover la igualdad, como la Ley Orgánica Núm. 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. También observó con respecto a los trabajadores migratorios que se habían aprobado las órdenes (Núms. TAS/3698/2006 y TAS/711/2008) para regular la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación. La Comisión pidió al Gobierno que continuará facilitando información sobre estos asuntos, incluyendo copias de las disposiciones de los convenios colectivos que establezcan medidas para promover la igualdad, conforme a la Ley Orgánica Núm. 3/2007, así como sobre la aplicación práctica del derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información acerca de la aplicación del principio de igualdad en el trabajo. La Comisión pidió igualmente al Gobierno que facilitara información estadística sobre la proporción de hombres y mujeres en empleos precarios. La Comisión observó además que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008-2010 había preparado un plan de acción a fin de verificar que en las empresas se aplica realmente la igualdad entre hombres y mujeres, y que se había publicado la Instrucción Núm. 2/2007 a este respecto.

**Convenio Núm. 156**

33. En su solicitud directa de 2006, la Comisión observó con interés la legislación, los planes, los acuerdos y los fallos judiciales destinados a garantizar la igualdad de oportunidades real entre trabajadores y trabajadoras. En particular, observó que la legislación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar (Ley Núm. 39/1999 de 5 de noviembre, por la que se aprobaban medidas para promover

la conciliación de la vida laboral y familiar y Ley Núm. 12/2001 de 19 de julio de medidas urgentes de reformas del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad) introducía bonificaciones en la cuota para los empresarios que contrataran a mujeres desempleadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto. También observó que el 8 de noviembre de 2008 se aprobaba el Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004), con la conciliación de la vida laboral y familiar como una de sus tres estrategias. Para aplicar estas medidas, se aprobó el Real Decreto Núm. 125/2001 de 16 de noviembre, que regula la Ley sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. También se ha elaborado un “Código de Buenas Prácticas” en cooperación con los agentes sociales, que se aprobó con la firma el 30 de enero de 2003 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2003). En el IV Plan de Igualdad (2003-2006), que comprende ocho áreas estratégicas, el área 7 guarda relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, y uno de sus objetivos es ampliar la licencia de paternidad e incrementar los servicios para el cuidado de los hijos y las personas dependientes. La Comisión pidió al Gobierno que continuara enviando información sobre las medidas adoptadas para aplicar el Convenio y sobre la aplicación en la práctica de las medidas ya adoptadas.

34. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual la ley actualmente en vigor otorga a los trabajadores a tiempo parcial los mismos derechos que a los trabajadores a jornada completa. La Comisión pidió información sobre el porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial, mostrando su interés por saber si tienen las mismas oportunidades de empleo y formación que los trabajadores a jornada completa. La Comisión tomó nota también de las iniciativas para apoyar el cuidado de los niños menores de 3 años durante la jornada laboral de sus progenitores, y de la indicación del Gobierno de que ésta es la clave para conciliar la vida familiar y laboral.

## **Suiza**

I. De los convenios pertinentes de la OIT, Suiza ha ratificado los convenios Núms. 100 y 111. También ha ratificado los convenios Núms. 29, 45, 87, 98, 105, 122, 142 y 182.

II. Comentarios de los órganos de supervisión de la OIT. Los comentarios de la Comisión de Expertos de la OIT sobre asuntos relacionados con las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se refieren a lo siguiente:

### **Convenio Núm. 100**

35. En su solicitud directa de 2008, la Comisión de Expertos tomó nota de los comentarios de la Federación de Sindicatos de Suiza, que indicaban una primera evaluación desfavorable de su campaña para supervisar la igualdad de salarios. La Federación de Sindicatos de Suiza afirma que, de seguir la evolución siendo tan lenta, se necesitarán otros 30 años para lograr la igualdad de salarios. La Federación de Sindicatos de Suiza afirma además que muy pocas empresas han acordado hasta ahora realizar un ejercicio de supervisión conjunto vinculante con la asistencia de los sindicatos. La Comisión señaló que, según el informe del Gobierno, el sistema salarial del servicio público ha sido diseñado de manera que, en teoría, no pueda existir ninguna discriminación directa o indirecta. El Gobierno cuenta con un

sistema de supervisión (Logib), para el que está redactando una guía. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación del programa Logib y la correspondiente guía. La Comisión señaló también que, en mayo de 2008, el Consejo Federal inició un procedimiento de consulta relativo a la revisión total de la Ley Federal de contratación administrativa, exigiendo que los licitadores cumplan el principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres como requisito previo. La Comisión pidió información adicional sobre la aplicación del programa Logib y determinados datos específicos relacionados con la revisión de la Ley Federal de contratación administrativa.

36. La Comisión tomó nota del memorando preparado por la Oficina Federal encargada de la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres. Este memorando tiene por objeto orientar a los jueces que tramitan casos relacionados con la discriminación salarial en virtud de la Ley de igualdad. La armonización de la práctica judicial en este campo puede reducir la duración de los procedimientos de denuncia. El Gobierno indicó que la cuestión de la igualdad de salarios es un asunto prioritario que los agentes sociales desean abordar conjuntamente, y que la administración federal está facilitando el diálogo entre ellos para ayudarles a alcanzar un acuerdo sobre las medidas a adoptar para eliminar la diferencia salarial derivada de la discriminación. La Comisión instó al Gobierno a que facilitara información relativa a las medidas adoptadas por los agentes sociales que trabajan con el Gobierno para reducir la diferencia salarial derivada de la discriminación y a que siguiera facilitando información sobre la aplicación de la Ley de igualdad.

37. La Comisión observó que el estudio sobre la estructura salarial de 2006 mostraba que los regímenes de remuneración siguen diversificándose cada vez más debido a la adición de nuevos componentes salariales a los salarios básicos. El Gobierno indicó que los resultados del estudio sobre pagos salariales adicionales no permiten todavía proporcionar datos estadísticos desglosados por sexos. Los resultados del último estudio sobre la estructura salarial en Suiza de 2006 mostraban que, por lo general, las diferencias salariales entre hombres y mujeres seguían disminuyendo. En efecto, las diferencias salariales entre hombres y mujeres habían disminuido ligeramente en 2006 con respecto a 2004 en el sector privado y en el sector público cantonal. No obstante, las mujeres ganaban un 19,1% y un 18,8% menos que los hombres, respectivamente, en estos sectores. La diferencia era del 12,9% en el sector público federal y del 9,4% en el sector público municipal. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los motivos de las diferencias persistentes y sobre las medidas adoptadas para reducir estas diferencias salariales.

#### **Convenio Núm. 111**

38. La Comisión tomó nota de varias medidas adoptadas por el Gobierno para mejorar el conocimiento y la aplicación de la Ley de igualdad y sus disposiciones relativas al acoso sexual. La Comisión observó que, según el informe del Gobierno, el 19 de diciembre de 2007 el Consejo de los Estados había rechazado una intervención parlamentaria en la que se demandaba una licencia de paternidad. Observando que el Consejo Federal considera que la licencia de paternidad debe establecerse en el marco de los convenios colectivos, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la proporción de trabajadores y sectores que se benefician de la licencia de paternidad en el marco de dichos convenios. La Comisión también pidió al Gobierno que continuara facilitando información sobre

su colaboración con los agentes sociales y sus esfuerzos para integrar en las políticas empresariales y los convenios colectivos disposiciones que permitan a los trabajadores y las trabajadoras conciliar la vida familiar y laboral. La Comisión instó igualmente al Gobierno a que indicara si ha introducido proyectos, en el contexto de la formación profesional, para motivar a las mujeres jóvenes a iniciar una formación que les permita acceder a ocupaciones tradicionalmente consideradas masculinas.

---